



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHHERS UNDER KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5



PIMCHANOK THUANTOSAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5
ชื่อนักศึกษา	พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(พระครูจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ชื่อนักศึกษา	พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปี การศึกษา 2566 จำนวน 320 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.944 และความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ 0.949 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 63.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ และสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงานของบุคคลากร



ABSTRACT

Thesis Topic	21 st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHHERS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5
Student's Name	PIMCHANOK THUANTOSAN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2024
Advisor	Associate Professor Pim-on Sod-ium, Ph.D.

The purposes of this research were to: 1) study the 21st century Leadership of school administrators, 2) study the happiness at work of school personnel, 3) study the relationship between the leadership of school administrators in the 21st century and the happiness at work of school personnel, and 4) study the relationship between 21st century Leadership of school administrators affects happiness at work of school personnel under Khon kaen primary educational service area office 5. The sample used in this research was a group of 320 school administrators and teachers under the under Khon kaen primary educational service area office 5 in academic year 2023. The research instrument was a five - rating scale questionnaire regarding the 21st century skills of school administrators with a confidence level of 0.944, and happiness at work of school personnel with a confidence level of 0.949. The statistics used for analysis data were: mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The results of the study were as follows:

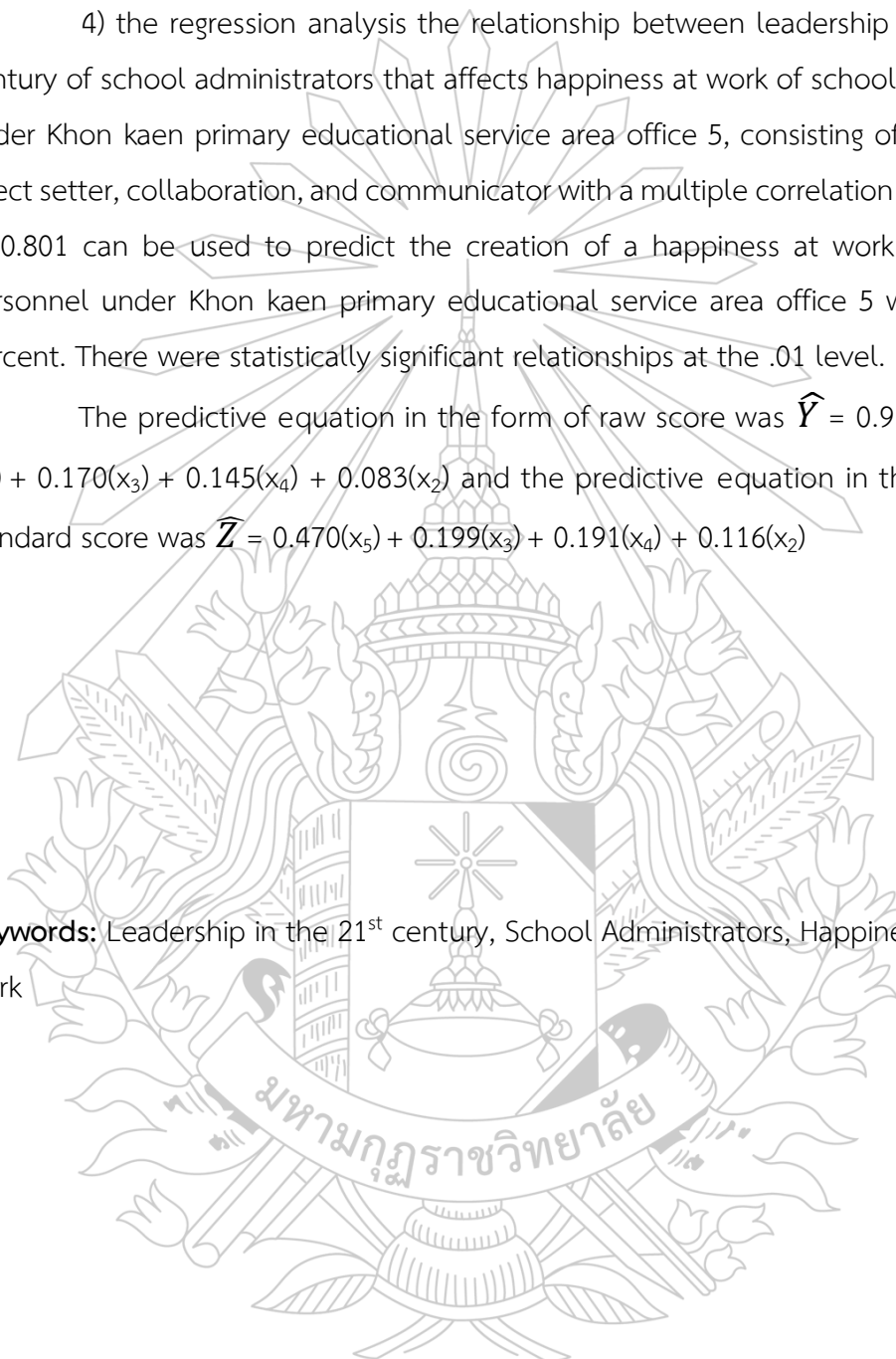
- 1) The 21st century Leadership of school administrators under Khon kaen primary educational service area office 5 was at the high level.
- 2) The happiness at work of school personnel under Khon kaen primary educational service area office 5 was at the high level.
- 3) the relationship between the 21st century Leadership of school administrators and the happiness at work of school personnel under Khon kaen

primary educational service area office 5 correlated positively high level of .01 of statistical significance.

4) the regression analysis the relationship between leadership in the 21st century of school administrators that affects happiness at work of school personnel under Khon kaen primary educational service area office 5, consisting of creativity, direct setter, collaboration, and communicator with a multiple correlation coefficient of 0.801 can be used to predict the creation of a happiness at work of school personnel under Khon kaen primary educational service area office 5 was 63.70 percent. There were statistically significant relationships at the .01 level.

The predictive equation in the form of raw score was $\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$ and the predictive equation in the form of standard score was $\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$

Keywords: Leadership in the 21st century, School Administrators, Happiness at work



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ดร.สมยงค์ สีขาว ผศ.ภราดร รัชชัยพิชิตกุล ดร.บุลยาวิ ธีรคุณธนเศรษฐ์ นายสาโรจน์ ปาสาทัง และนายเสรี หลีกม่วง ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2. คำถามการวิจัย	3
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4. สมมติฐานของการวิจัย	3
1.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.6. ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	11
2.2. แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	63
2.3. สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5	85

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	103
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	103
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	105
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
3.6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	113
4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	115
4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	120
4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	125
4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน of ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	131
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	139
5.1. สรุปผลการวิจัย.....	140

5.2. อภิปรายผลการวิจัย.....	144
5.3. ข้อเสนอแนะ.....	150
รายการอ้างอิง.....	152
ภาคผนวก.....	160
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	161
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	162
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out.....	170
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis).....	171
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อวิจัย.....	173
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล.....	181
ภาคผนวก ช ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis).....	182
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	186

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	49
ตารางที่ 2	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	61
ตารางที่ 3	ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู	75
ตารางที่ 4	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู	84
ตารางที่ 5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน	104
ตารางที่ 6	ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	106
ตารางที่ 7	ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม	107
ตารางที่ 8	จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	114
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน	115
ตารางที่ 10	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแก้ปัญหา (x_1) โดยรวมและรายข้อ	116

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสื่อสาร (x_2) โดยรวมและรายข้อ	117
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดทิศทาง (x_3) โดยรวมและรายข้อ	118
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการทำงานร่วมกัน (x_4) โดยรวมและรายข้อ	119
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) โดยรวมและรายข้อ	120
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน	121
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y_1) โดยรวมและรายข้อ	121
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2) โดยรวมและรายข้อ	122
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) โดยรวมและรายข้อ	123
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) โดยรวมและรายข้อ	124

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	126
ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y_1).....	128
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2).....	129
ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3).....	130
ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสามัคคีในองค์กร (y_4).....	131
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม	132
ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y_1).....	133
ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2).....	134

- ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่
ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) 135
- ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่
ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) 136



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine-Nine stay.....	19
ภาพที่ 3 รูปแบบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ TRC ของยุคล์.....	22
ภาพที่ 4 รูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 มิติของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด	25
ภาพที่ 5 แนวความคิดตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย.....	28
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	52
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของครู.....	79
ภาพที่ 8 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	137

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุขทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับ การเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษา อาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะ ไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปี หรือสองปีเท่านั้น แต่อาจต้องใช้ เวลานานกว่านั้น (อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, 2557, หน้า 29) แต่การก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน จึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา สมหญิง สายธนู, 2560, หน้า 35 - 36) ในขณะที่โครงสร้างและระบบ การศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผล ให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครู ในบางสาขาครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง การปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงานของหน่วยงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้

หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 131) และจะทำให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงานโดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพ ย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับ องค์กร (พัชรา วาณิชวสิน, 2560, หน้า 23) ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นรวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เตรียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้ อย่างมีความสุข (สมหมาย อำดอนกลอย, 2556, หน้า 6 – 7)

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ไขว่คว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีศิลปะและทักษะในการบริหารจัดการ การปกครอง ที่เกี่ยวข้องกับ องค์กร ผู้นำต้องหมั่นฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในองค์กรรู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสมมีอุดมการณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่น ในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่คดโกง รู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ กล้าตัดสินใจ มีความคิดที่เร็วบนหลัก ความแม่นยำมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้าต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การ บริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจงดงามเอื้อเพื่อ ประารถชาติ ยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรของ องค์กร ในการทำงานผู้บริหารควรลงไป ตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560, หน้า 490 - 492)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างสัมพันธภาพ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร ได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำ

ปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อิศคุณ สันธนาปัญญา, 2557, หน้า 26)

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562 กล่าวถึง วิสัยทัศน์ไว้ว่า “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน” เป็นการกำหนดทิศทางการศึกษาเพื่อจัดพันธกิจให้เข้ากับสังคมโลกปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 3) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 4) สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และยกระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นสร้างความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และในภาวะคุณสมบัติของผู้นำนี้เรียกว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (อรรณพ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่ต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และควรมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อเกิดความสุขในการทำงานของครู ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสม และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของบุคลากร อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน

1.2. คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 หรือไม่ อย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์กัน

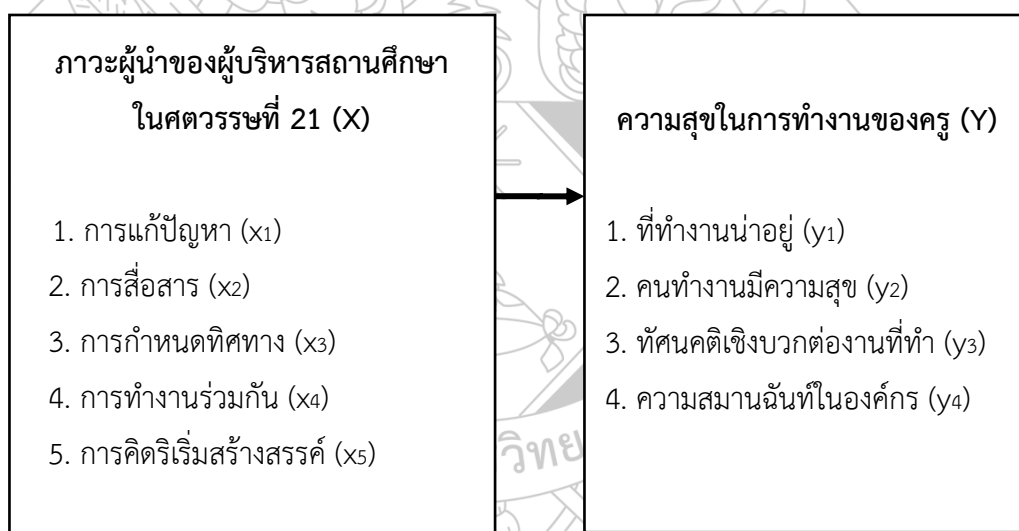
1.4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต

1.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 12 แหล่ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแก้ปัญหา (Technical problem solver) 2) การสื่อสาร (Communicator) 3) การกำหนดทิศทาง (Direct setter) 4) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) 2) คนทำงานมีความสุข (Happy people) 3) ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work) 4) ความสมานฉันท์ในองค์กร (Happy teamwork) จากแนวคิดด้านเนื้อหาและตัวแปรดังกล่าว เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวแปรพยากรณ์ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแก้ปัญหา (Technical problem solver) 2) การสื่อสาร (Communicator) 3) การกำหนดทิศทาง (Direct setter) 4) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

1.6.1.2 ความสุขในการทำงานของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) 2) คนทำงานมีความสุข (Happy people) 3) ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work) 4) ความสมานฉันท์ในองค์กร (Happy teamwork)

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 1,929 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน

1.6.3 ขอบเขตตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.6.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 12 ท่าน ดังนี้ อรสา มาสิงห์ (2560) ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) บุญมา แผงศรีสาร (2561) นางสุพล ครองยุติ (2562) รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวนานา (2562) พรพิมล อินแมน (2564) ลลิตา ทิพย์มาศ (2565) Cerb และ Cerb (2005) Hoyle English และ Steffy (2005) Dubrin (2007) Cameron (2007) Leithwood & Duke (1999) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การแก้ปัญหา (Technical problem solver)
- 2) การสื่อสาร (Communicator)
- 3) การกำหนดทิศทาง (Direct setter)
- 4) การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

1.6.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ ความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 10 ท่าน ดังนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ จีร์ธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2560) กอปรลาภ อภัยภักดี (2563) ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) Manion (2003) 6. Gavin & Mason (2003) Layard (2005) Ben-Shahar (2007) องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) Wesley (2021) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home)
- 2) คนทำงานมีความสุข (Happy people)
- 3) ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work)
- 4) ความสมานฉันท์ในองค์กร (Happy teamwork)

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารงานในองค์กรด้วยความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นการปฏิบัติและเรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความรู้สึกศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.7.1.1 การแก้ปัญหา (Technical problem solver) หมายถึง ผู้นำต้องหาสาเหตุเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการวางแผน มีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เลือกวิธีการให้ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

1.7.1.2 การสื่อสาร (Communicator) หมายถึง ความสามารถความชำนาญในการพูด เจรจา ต่อรอง โน้มน้าวใจและเกลี้ยกล่อม สามารถวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่างๆ และถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูดและการแสดงข้อมูลใน รูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสู่เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

1.7.1.3 การกำหนดทิศทาง (Direct setter) หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และงบประมาณอย่างชัดเจน ดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษากับความชำนาญ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ

1.7.1.4 การทำงานร่วมกัน (Collaboration) หมายถึง คือการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน จัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

1.7.1.5 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและ เปิดกว้างทำหายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.7.2 ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความสุขของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมจึงมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานสถานที่ที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

1.7.2.2 คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึง บุคลากรขององค์กรมีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความผูกพันหาความรู้พัฒนาตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สินมีความมั่นคงในชีวิต พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม

1.7.2.3 ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work) หมายถึง ความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ ปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ เห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำ และตระหนักถึงความสำคัญที่เราต้องงานมองแง่บวกที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้

1.7.2.4 ความสามัคคีในองค์กร (Happy teamwork) หมายถึง มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน รู้จักปล่อยวาง สามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่

1.7.3 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.7.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.7.7 องค์กร หมายถึง โรงเรียนที่มีอำนาจและจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.8.1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาโรงเรียนของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความสุขในการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.8.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสุขในการทำงานของครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุข

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.2.3 วิธีสร้างความสุขในการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.3 สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถและอื่น ๆ มาปฏิบัติภารกิจในองค์กรร่วมกัน รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อให้สามารถร่วมมือกันดำเนินการตามที่ตนปรารถนา หรือตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคคลดังกล่าวอาจเรียกว่า ผู้นำ ผู้บริหาร หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งล้วนต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่จะสามารถชักนำหรือใช้อิทธิพลให้เกิดศรัทธาบาร์มีทำให้ผู้อื่นที่ร่วมงานด้วยกระทำตามด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยหลักในการรวมกันของคนหมู่มาก เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้คือภาวะผู้นำ โดยคนที่มีภาวะผู้นำอาจเป็นคนที่มีตำแหน่งผู้บริหาร หรือไม่ได้มีตำแหน่งก็ได้เพื่อเป็นหลักในการพาทีมงานปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มี นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เกศรา สิทธิแก้ว (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการบริหารงานและชักจูงในผู้ร่วมงานให้สามารถคอยตามและ ทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทันทต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงรอบด้านมีทักษะไหวพริบที่รวดเร็วและ แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถเช่นการเสียสละในส่วนร่วมมากกว่าส่วนตนการ แสดงความจริงใจและซื่อสัตย์ กริยาทำทางในการแสดงออกจิตใจที่โอบอ้อมอารีและเป็น ที่ เคารพนับถือของคนรอบข้าง

สัมมา ธนินัย (2560, หน้า 249) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนด ไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันแล้ว กระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

พัชรา วาณิชสิน (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล(อำนาจ/บาร์มี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง ต่อนักบริหารที่จะนำพาประเทศหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

Bass (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลุ้มนสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง
10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Block (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นให้ยอมทั้งความสนใจของตนเองและรับเอาเป้าหมายของกลุ่มเป็นของตนเอง

Yukl (2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

Daft (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันได้

Koontz and Weihrich (1988) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นในทัศนคติเห็นว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมและความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Nothhouse (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตาม
2. ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางสังคม
3. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในหลายระดับภายในองค์กรผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานในระดับบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่สร้างทีมสร้างสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและจัดการข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในระดับทีมงาน รวมทั้งในขณะบ่มเพาะวัฒนธรรม การทำงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร
4. ภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bovee (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารงานในองค์กรด้วยความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นการปฏิบัติและเรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, หน้า 141) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การบริหารจัดการองค์กรการล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ความสามารถ ทักษะและสามารถ “นำ” หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่อง

ของอิทธิพล หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่เกี่ยวข้องกับผู้คน และการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

พัชรา วาณิขวิน (2560, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การขับเคลื่อน และผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะ หากผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอ หรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถประคับประคององค์กรไปสู่ ทิศทางที่ต้องการได้ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอด หรือความล่มสลายขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญหรือต้องการให้มีหรือสร้างให้ เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคนเพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอัน จะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร คุณสมบัติที่ผู้บริหารควรมีคือ ภาวะผู้นำ เนื่องปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน เพื่อที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ “สหวิทยาการ” และมีความสามารถมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม กับคนในองค์กร มีการ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ได้ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้

2.1.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 199) ได้กล่าวถึง การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรกว่าเริ่มขึ้นใน ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership)

ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยคุณสมบัติฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Leader-Constituent Interaction เชื่อว่า ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2.1.3.2 ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Theories)

หลังจากที่นักวิชาการด้านจิตวิทยาได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดของทฤษฎีในหลายแง่มุมที่กล่าวมา นับจากปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่จึงปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมอย่างไร ความเชื่อพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำจึงปรับเปลี่ยนจากความเชื่อที่ว่า ผู้นำเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ ที่เชื่อกันอยู่ในยุคการศึกษาคุณลักษณะผู้นำมาสู่แนวคิดความเชื่อใหม่ที่เชื่อว่าผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้เพื่อการเป็นผู้นำที่ดีได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในยุคนี้ ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State university studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Reddin การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Getzels and Guba ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) ของ Blake &

Mouton รวมทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ TRC leadership ของ Yukl เป็นต้น ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีแนวทางในการศึกษาและข้อค้นพบดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio state university studies)

วันชัย มีชาติ (2556, หน้า 192-194) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State University) เริ่มศึกษา ในปี ค.ศ. 1945 โดย Halpin, Winer, Stogdill เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำในการอำนวยความสะดวกและการสั่งการ เพื่อให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ร่วมให้ความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่ม โดยการศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติด้านการให้ความสำคัญกับคน (Consideration Behavior) ผู้นำจะให้ความสำคัญเอาใจใส่และไวต่อความรู้สึกของพนักงานและมีความพยายามที่จะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงลักษณะของการให้ความสำคัญกับคน ได้แก่ ความจริงและไว้วางใจเชื่อใจการช่วยเหลือสนับสนุน การเคารพต่อผู้อื่น และมีลักษณะของความเป็นเพื่อนให้มีความสำคัญต่อสวัสดิการของพนักงานและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำแบบนี้จะเคารพความคิดเห็นของผู้ตาม มีความเป็นกันเอง และให้ความสำคัญกับผู้ตามในฐานะที่เท่าเทียมกับตนเอง

2. มิติด้านการมุ่งเน้นเรื่องงาน (Initiative Structure Behavior) ผู้นำจะมุ่งเน้นในเรื่องของโครงสร้างการทำงาน ผู้นำจะกำหนดเป้าหมาย บทบาทโครงสร้างของบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ตาม) เพื่อก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะจัดระบบกำหนดภารกิจและมอบหมายงานให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะกำหนดเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies)

Cherington (1994) ได้กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1946 เป้าหมายของการศึกษาเพื่อจำแนกแบบผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย ความพอใจในการทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงานผลผลิตและประสิทธิผล ผลการศึกษาทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต (Production-Centered) และพฤติกรรมแบบมุ่งพนักงาน (Employee-Centered) พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิตจะสร้างมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนและเทคนิคในการทำงาน กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด กล่าวคือจะมีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมในมิติกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมแบบมุ่งพนักงานจะช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจในการทำงาน สร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานให้ความสนใจในความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน กล่าวคือ จะมีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมในมิติมิตรสัมพันธ์

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 51) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) ว่าในปี ค.ศ. 1947 ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ห้องปฏิบัติการสังคมสัมพันธ์ (Laboratory of Social Relations) การศึกษานี้แตกต่างไปจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกนอยู่บ้าง โดยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มย่อยในห้องปฏิบัติการซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรง ผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task Leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social Leader) ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ผู้นำแบบมุ่งสังคมจะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่มพยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้งสองแบบ มีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แต่มีคนไม่มากนักที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Reddin

Reddin (1970) ได้กล่าวถึงการผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ และกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ 4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์

Reddin ได้เน้นว่าพฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์นั้นมียอดประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ 1) เทคโนโลยี 2) ปรัชญาขององค์กร 3) ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) 4) เพื่อนร่วมงาน 5) ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Getzels and Guba

สัมมา รณินิธย์ (2560, หน้า 261) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีกระบวนการทางสังคม (Social Process Theory) ว่าการบริหารงานถือว่าเป็นระบบสังคมหนึ่งซึ่งประกอบด้วยมิติ 2 มิติ คือ สถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และบุคลามิติ (Idiographic Dimension) สถาบันมิติจะประกอบด้วยสถาบัน ซึ่งแต่ละสถาบันจะกำหนดบทบาทของตนเองไว้ตามลักษณะและประเภทของสถาบัน

นอกจากนี้ จะกำหนดความคาดหวังของสถาบันเอาไว้ตามความมุ่งหมายของสถาบัน สำหรับในบุคลามิติจะประกอบด้วยตัวบุคคลซึ่งต่างก็มีบุคลิภาพของตนเองและมีความต้องการ

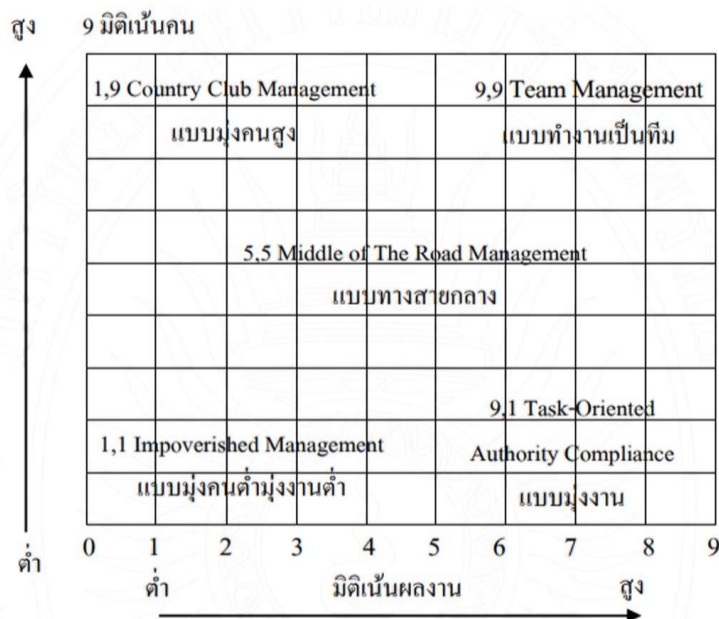
ส่วนตัวที่แตกต่างกันออกไปทฤษฎีดังกล่าวได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในการบริหารองค์กร ดังนี้

1. ผู้นำแบบเน้นสถาบัน (Nomothetic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ ยึดหลักสำคัญ คือ การเน้นบทบาทและความคาดหวังของสถาบัน เครื่องมือที่ใช้ คือ กฎหมาย อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบัน บุคลากรมีหน้าที่ปฏิบัติตามบทบาทที่สถาบันกำหนดโดยเคร่งครัด
2. ผู้นำแบบเน้นบุคคล (Idiographic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นมิติบุคคล ยึดถือบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลเป็นหลัก พยายามตอบสนองความต้องการของบุคคล
3. ผู้นำแบบผสมผสาน (Transactional Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ยึดมิติทั้งสอง โดยเน้นทั้งสถาบันมิติและบุคลมิติ พยายามเน้นความสมดุล ไม่เคร่งครัด หรือหย่อนเกินไป ในบางขณะอาจเน้นในบางมิติมากเป็นพิเศษทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นสถาบันเป็นหลักและเน้นบุคคลเป็นหลัก ต่างก็มีความประสงค์ที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยผู้นำที่เน้นสถาบันจะยึดถือ หลักการที่ว่า การดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับ ในขณะที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคลจะพยายามใช้การจูงใจและการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กรส่วนผู้นำที่ใช้การผสมผสานเห็นว่าการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จจะต้องเลือกใช้วิธีการบริหารที่เน้นทั้งสองมิติไปพร้อม ๆ กันคือทั้งสถาบันและบุคคล

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) ของ Blake & Mouton

Blake & Mouton (1964) Blake and Mouton's Managerial Grid กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine-Nine stay

ตามแนวคิดของ Blake & Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำมีการใช้มนุษยสัมพันธ์ และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้าย การทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อ หลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงาน น้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ ขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา น้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับกลาง ใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ หลีกเลียง การใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลียงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งผู้ร่วมงาน คาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำ

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่อง งบประมาณและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงาน สนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ TRC leadership ของ Yukl

Yukl (2010) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ ทฤษฎี TRC ว่ามาจาก Task-Relations-Change พัฒนาโดย Yukl พื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ Yukl เป็นผลจากการพัฒนาแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan University) ที่ได้ผลสรุปว่า พฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย 2 มิติ คือมิติที่มุ่งผลผลิตและมิติที่มุ่งคนงานผลการศึกษาดังกล่าวชุดได้นำมาพัฒนาและได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้นำในองค์การมากขึ้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงาน การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความน่าเชื่อถือในการบริหารองค์การ การรักษาความมั่นคงและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยพฤติกรรมหลักของผู้นำได้แก่ 1) การกำหนดกิจกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ 2) การวางแผนปฏิบัติการระยะสั้น 3) การออกแบบงานที่เหมาะสมสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล 4) ชี้ให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน 5) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานเพื่อวัดผลประเมินผลการทำงาน 6) ชี้แจงกฎ ระเบียบ นโยบายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 7) ใช้การสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงาน 8) แก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างทันที พฤติกรรมดังที่กล่าวมาจึงเป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้เกิดความชัดเจนของบทบาท การวางแผนการจัดองค์การ การจัดการงานบุคคล

การนิเทศติดตามประเมินผลงาน พฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกนที่สรุปว่าเป็นพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิต (Production centered)นั่นเอง

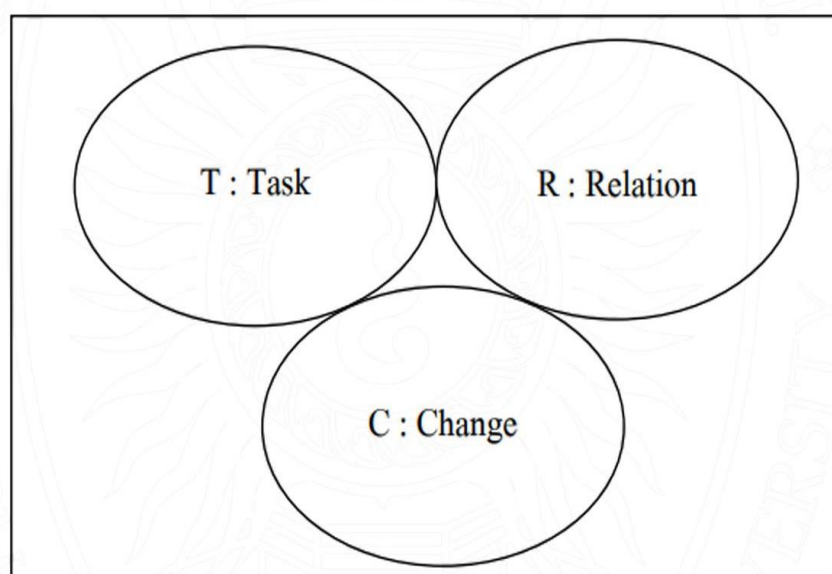
2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relation-Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในองค์กร มุ่งเน้นการยอมรับในตัวผู้ตามช่วยเหลือผู้ตาม โดยการทำงานที่เน้นความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การทำงานที่มุ่งการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมของบุคลากร พฤติกรรมหลักของผู้นำในด้านนี้ได้แก่ 1) ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลในการทำงานขององค์กร 2) แสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความมั่นใจในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ 3) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกขององค์กรอย่างเท่าเทียม 4) ยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล 5) ให้คำแนะนำ เป็นผู้สอนแนะนำและดูแลการทำงานอย่างเหมาะสม 6) ให้คำปรึกษาแก่บุคคลในการตัดสินใจทำงานขององค์กร 7) รับฟังข้อเสนอแนะในแนวทางการทำงานจากสมาชิกขององค์กร 8) ให้ข่าวสารข้อมูลสารสนเทศในการทำงานที่เพียงพอแก่สมาชิกขององค์กร 9) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 10) การใช้สัญลักษณ์ งานฉลอง พิธีการทางศาสนาและเรื่องเล่าเกี่ยวกับองค์กรในการสร้างทีมงาน 11) การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากบุคคลภายในทีมหรือองค์กรเอง พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นสัมพันธ์จึงเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กรของสมาชิก ผู้นำจึงอยู่ในฐานะเป็นที่ปรึกษา อำนวยความสะดวก สร้างแรงจูงใจและการบริหารความขัดแย้ง พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนที่เรียกว่าเป็นพฤติกรรมที่มุ่งคนงาน (Employee - centered)

3. พฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decisions) การปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง 2) อธิบายความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 3) ศึกษาสถานการณ์ทั้งภายในองค์กรและภายนอกเพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำหรับกำหนดแนวทางในการเปลี่ยนแปลง 4) มีจินตนาการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เป็นจริงได้ 5) กระตุ้นบุคคลภายในองค์กรให้มองเห็นปัญหาหรือโอกาสในการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย 6) พัฒนานวัตกรรมและกลยุทธ์ใหม่ ๆ ขององค์กรโดยเน้นสมรรถนะหลักขององค์กร 7) กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการใช้นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการใหม่ในองค์กร 8) กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ภายในทีมหรือองค์กร 9) หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร 10) สร้างสัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลงโดยยึดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ 11) กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

12) ประกาศให้สมาชิกขององค์การทราบถึงข้อกำหนดของการเปลี่ยนแปลงทุกระยะ 13) ใช้อิทธิพลให้บุคคลภายนอกองค์การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

พฤติกรรมของการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตหรือ การให้บริการ เป็นต้น พฤติกรรมหลักของผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมด้านการเฝ้าระวัง (Monitoring) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โดยการตรวจสอบ และแปลความหมายของการเปลี่ยนแปลงอย่างละเอียด (scanning and interpreting external events) การกำหนดวิสัยทัศน์และการปลูกเร้า การสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอนวัตกรรมเป็นการแสดงออกเพื่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างพันธมิตรเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่เน้นความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ TRC จึงมีลักษณะ 3 องค์ประกอบ (Three-dimensional Taxonomy) โดย Yukl อธิบายว่า เป็นทฤษฎีที่มีลักษณะรูปแบบผสมผสาน (Multidimensional Models) กล่าวคือ พฤติกรรมทั้งสามรูปแบบของผู้นำ ผู้นำจะเลือกใช้โดยพิจารณาจากสถานการณ์ และผสมผสานพฤติกรรมทั้งสามเข้าด้วยกันโดยเน้นประสิทธิผลขององค์การเป็นหลักและมีความเชื่อว่าสามารถครอบคลุมพฤติกรรมทุกแง่มุมของผู้นำ โดยการเลือกผสมผสานพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่องค์กรและกลยุทธ์ที่เหมาะสม รูปแบบพฤติกรรมผู้นำทั้งสามด้าน สรุปได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ TRC ของยูก์ล

2.1.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

พรสวัสต์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสถานการณ์แบบใด หรือสถานการณ์แบบใดสร้างให้ผู้ผู้นำเกิดภาวะผู้นำสูงต่ำมากน้อยเพียงใด ทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นยุคเริ่มต้นของการศึกษาภาวะผู้นำ โดยมีทฤษฎีที่น่าสนใจและใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาภาวะผู้นำในยุคต่อมา 5 ทฤษฎี กล่าวคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมายของเฮาส์ ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติของ Reddin และทฤษฎีการตัดสินใจตามรูปแบบของ Victor Vroom และ Jago

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler

Fiedler (1969) ได้กล่าวถึง Fiedler ว่าเป็นผู้ศึกษาความเกี่ยวข้องของสถานการณ์กับภาวะผู้นำ และได้นำเสนอรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency model of leadership) แนวคิดของ Fiedler นั้นแตกต่างจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผ่านมา โดยพิจารณาว่า ผู้นำต้องมุ่งให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับการตอบสนอง และมุ่งให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายด้วย ซึ่ง Fiedler ได้กำหนดหลักการพื้นฐานของทฤษฎีไว้ ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดจากระบบแรงจูงใจของผู้นำ (Motivational system) และ
2. ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับแบบของภาวะผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ การปฏิบัติงานของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้นำ รวมทั้งการควบคุมและอิทธิพลของผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ

Fiedler ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญของบุคคลคนเดียวกันอาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ แต่แรงจูงใจที่แสดงแต่ละพฤติกรรมนั้น ๆ อาจไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ จากการที่ Fiedler สร้างแบบทดสอบชนิดสั้น ๆ ซึ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้นำที่มีแรงจูงใจในงาน (Task motivated) มุ่งในความสำเร็จของงาน
2. ผู้นำที่มีแรงจูงใจให้มุ่งสัมพันธ์ (Relationship motivated) มีความต้องการเห็นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลการควบคุมสถานการณ์ในตัวเอง

Fiedler นั้นมีองค์ประกอบ 3 สถานการณ์ที่กำหนดการควบคุม ซึ่งได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relations) หมายถึงทัศนคติ และการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มต่อตัวผู้นำมากน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับคุณภาพของอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้นำมีอยู่ ดังนั้น คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง โครงสร้างของงานต้องมีความชัดเจน ใน 4 มิติคือ ความชัดเจนของเป้าหมาย จำนวนวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความเฉพาะเจาะจงของการแก้ปัญหาและความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อโครงสร้างงานชัดเจนผู้นำย่อมสามารถควบคุมทิศทางของกลุ่มได้

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position power) หมายถึง อำนาจที่องค์กรให้แก่ผู้นำเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ นั่นคือระดับของการใช้อำนาจของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม อำนาจในตำแหน่งเป็นเครื่องแสดงว่า ผู้นำสามารถให้ผู้อื่นให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom and Yetton

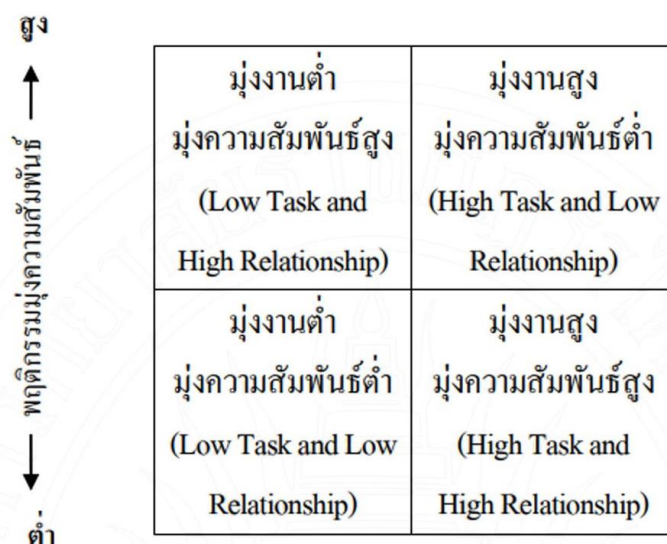
สุพานี สุธงษ์วานิช (2552 : 250-253) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีนี้เสนอโดย Victor Vroom และ Philip Yetton โดยมีรายละเอียด ดังนี้ลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ Victor Vroom และ Philip Yetton จำแนกออกเป็น 5 แบบ คือ 1) ผู้นำที่แก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ผู้นำที่ใช้ข้อมูลที่จำเป็นจากเพื่อนร่วมงานแล้วตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง 3) ผู้นำที่นำเอาปัญหามาร่วมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายบุคคลเฉพาะที่เกี่ยวข้อง 4) ผู้นำที่นำเอาปัญหามาร่วมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่ม 5) ผู้นำเอาปัญหามาร่วมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่ม

ลักษณะของสถานการณ์ 7 มิติ คือ 1) มีทางเลือกที่มีคุณภาพหนึ่งทาง 2) มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ 3) รูปร่างของปัญหามีโครงสร้างแน่นอน 4) การยอมรับการตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน 5) ถ้าตัดสินใจด้วยตนเองต้องมีเหตุผลเพียงพอ 6) เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร 7) ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานแก้ไขได้หรือไม่

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

Hersey and Blanchard (2001) ได้เสนอแนะว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตนให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม ซึ่งวัดได้จากความพร้อม (Readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวัดได้จากความสามารถ (Ability) และความตั้งใจ (Willingness) หรือความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน

จุดเด่นของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ก็คือแนวคิดที่ว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้น ผู้นำจะต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความพร้อมของผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดภาวะผู้นำของ Fiedler ที่เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อต้องปรับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับแบบ Hersey and Blanchard ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมการนำ ต่อผู้ตาม โดยการผสมผสานของพฤติกรรม 2 ด้านเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดแบบของ ผู้นำ 2 มิติ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 มิติของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (ask Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในเรื่องที่เกี่ยวกับการควบคุม การกำกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม การชี้แจงให้ผู้ตามทราบเกี่ยวกับการทำงานว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องทำ เมื่อไร ทำที่ไหน ทำกับใคร และทำอย่างไร ตลอดจนเข้าไปดำเนินการจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์การ การกำหนดช่องทางการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ต่อบุคคล หรือระหว่างบุคคลในองค์กร โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่สะดวก สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ให้การสนับสนุน ตลอดจนแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างบุคคล

จากแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2 มิติ ดังกล่าว Hersey and Blanchard (2001) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ว่ามีความแตกต่างกันออกไป โดยการผสมผสานพฤติกรรมทั้ง 2 มิติ ดังกล่าวในสัดส่วนที่ต่างกัน เกิดเป็นแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Telling : S1) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทและบอกผู้ตามว่า ต้องทำอะไร เมื่อไร และที่ไหน เหมาะสำหรับผู้ตามที่ขาดความสามารถและขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน (R1)

2. ผู้นำแบบแนะนำ (Selling : S2) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำจะกำกับสั่งการ โดยปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถาม เสนอความคิดเห็น พร้อมทั้งให้กำลังใจและ

สนับสนุนผู้ตาม เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีความตั้งใจทำงานสูง หรือมีความเชื่อมั่นสูง แต่ขาดทักษะการทำงานที่เหมาะสม (R2)

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating : S3) เป็นพฤติกรรมแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์สูงผู้นำจะเน้นการติดต่อสื่อสารและให้การสนับสนุน เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีความสามารถแต่ขาดความตั้งใจหรือขาดความเชื่อมั่น (R3) ในกรณีที่ผู้ตามมีความสามารถแต่ขาดความตั้งใจ ผู้นำจะแบ่งความรับผิดชอบและมอบหมายให้ผู้ตามเป็นผู้ตัดสินใจในงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ในกรณีที่ผู้ตามมีความสามารถแต่ขาดความมั่นใจ ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงาน ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

4. ผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating : S4) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งความสัมพันธ์ต่ำผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงาน และความรับผิดชอบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามตัดสินใจในการปฏิบัติอย่างอิสระเต็มที่ เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีความสามารถ มีความตั้งใจ หรือมีความเชื่อมั่น (R4) ผู้นำทั้ง 4 แบบดังกล่าว จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ตาม ผู้นำจึงต้องรู้และเข้าใจคุณลักษณะของผู้ตามเป็นอย่างดี

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path – Goal theory)

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, หน้า 195 - 198) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่มีชื่อเสียงอย่างมากอีกทฤษฎีหนึ่งพัฒนาโดยนักวิชาการชื่อ House และคณะผู้วิจัยร่วมโดยนาผลการศึกษาของ Evans มาต่อยอดในการศึกษา การที่เรียกทฤษฎีนี้ว่า"วิถีทาง-เป้าหมาย" ก็เนื่องมาจากการอธิบายถึงวิถีทาง ที่ผู้นำใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการบริหารจะต้องคอยช่วยเหลือผู้ตามให้สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และคอยให้การสนับสนุนในลักษณะของรางวัล หรือกำลังใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและเกิดความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้ได้นำปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตามมาพิจารณาด้วย โดยนำทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom มาผนวกไว้ในการศึกษา ซึ่งแรงจูงใจตามการคาดหวังของผู้ตามมี 2 ลักษณะ คือ 1) บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ทำงานได้ผลงานมาก หากรับรู้ว่าการพยายามมีผลต่อความสำเร็จของงาน 2) บุคคลจะรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลของการทำงานกับรางวัลที่ได้รับ รายละเอียดของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path – Goal theory) มีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้แบบวัด LBDO ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไอโอทำให้ได้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำรูปแบบ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกำหนดระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานการทำงานให้แก่ผู้ตาม รวมถึงคอยควบคุมให้ผู้ตามปฏิบัติตามระเบียบที่ตั้งไว้ โดยผู้นำจะแจ้งให้ทราบว่าความคาดหวังที่ต้องการคืออะไร

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพของผู้ตาม ส่งเสริมความคิดริเริ่มและพยายามสร้างโอกาสให้แก่ผู้ตาม รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประกอบการตัดสินใจกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในโอกาสต่าง ๆ เสมอ

1.4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานไว้สูง โดยการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้น

2. สถานการณ์ ปัจจัยสถานการณ์ตามทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

2.1 คุณลักษณะของผู้ตาม

2.1.1 ความต้องการส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องคอยตรวจสอบว่าผู้ตามมีความต้องการหรือความคาดหวังสิ่งใดในการทำงาน การทำให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ความสามารถของผู้ตาม ผู้ตามหรือสมาชิกที่รับรู้ในความสามารถของตนเองจะมีโอกาสในการทำงานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าสถานการณ์ที่ผู้ตามขาดการรับรู้ในความสามารถของตน

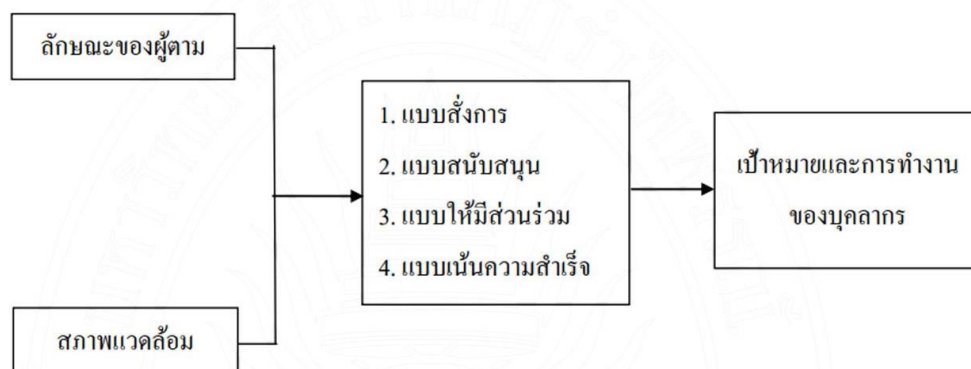
2.1.3 คุณลักษณะด้านความเชื่อมั่นของผู้ตาม บุคคลที่มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถกำหนดบางสิ่งขึ้นได้จากการกระทำของตน จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ตามที่เชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาสามารถควบคุมสิ่งเหล่านั้นได้เพราะเป็นโชคชะตาหรือเคราะห์กรรม

2.2 สภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่

2.2.1 โครงสร้างของงาน หากผู้ตามอยู่ในสภาพการทำงานที่มีความชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอน วิธีการ รวมถึงการตรวจสอบ จะทำให้มองเห็นแนวทางของการบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 กฎ ระเบียบ ภายในหน่วยงาน จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

2.2.3 ความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มทำงาน หากหน่วยงานขาดความสามัคคี จะมีส่วนทำให้ผู้ตามในฐานะผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน



ภาพที่ 5 แนวความคิดตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย

2.3 ความสอดคล้องของพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์จากผลการศึกษาของ House พบความสอดคล้องของพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ที่เป็นตัวแปร ดังที่ Yukl (1989) สรุปไว้ดังนี้

2.3.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ จะมีความเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือในบทบาทและต้องการเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ตามโดยการให้รางวัลที่มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงาน

2.3.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จะมีความเหมาะสมในสถานการณ์ที่ผู้ตามขาดความมั่นใจในตนเอง มีความวิตกกังวลสูงในการทำงาน การเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ตาม จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่มีมากขึ้น

2.3.3 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม จะมีความเหมาะสมในสถานการณ์ที่ผู้ตามต้องการความอิสระหรือความสำเร็จสูงมาก รวมถึงสถานการณ์ที่ภารกิจขาดความชัดเจน การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งเสริมให้เกิดอิสรภาพทางความคิดที่ตรงกับความต้องการของผู้ตามมากยิ่งขึ้น

2.3.4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะมีความเหมาะสมในสถานการณ์ที่ภารกิจไม่ชัดเจน และผู้ตามมีความต้องการสิ่งที่มีความท้าทายในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำควรวางเป้าหมายของการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง

จากที่กล่าวมาตาม 3 แนวทางของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ทำให้มองเห็นข้อดีของการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ดังที่ การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 102 - 103) ได้กล่าวไว้ คือ

1. ทฤษฎีในกลุ่มนี้มุ่งแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำ กล่าวคือทฤษฎีของ Fiedler มุ่งแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีคุณลักษณะที่พิจารณาบุคลิกภาพของผู้นำเพียงอย่างเดียว โดย Fiedler พยายามวิเคราะห์ หาบุคลิกภาพของผู้นำที่เหมาะสมกับ

สถานการณ์ต่าง ๆ ข้อสรุปคือ ผู้นำต้องรู้จักใช้บุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสถานการณ์จึงจะประสบความสำเร็จ ส่วนทฤษฎีของ House & Mitchell ก็มุ่งแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่ยังไม่ได้นำปัจจัยสถานการณ์ไปพิจารณาอย่างจริงจังจึงพยายามวิเคราะห์ พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และทำให้ได้ข้อสรุปว่า ผู้นำต้องรู้จักแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงจะประสบความสำเร็จ

2. ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถสะท้อนถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้มากกว่า กล่าวคือ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์สามารถสะท้อนถึงความซับซ้อนและยากลำบากของการเป็นผู้นำ โดยได้นำปัจจัยค่านำ ผู้นำตาม ลักษณะและโครงสร้างของงานมาพิจารณาร่วมกันให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านเวลาและ โอกาสต่าง ๆ ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จต้องรู้จักวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ และนำมาใช้ในลักษณะที่สอดคล้องกันสำหรับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ในการบริหารองค์การทางการศึกษานั้น ผู้เขียนเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของหน่วยงาน จะต้องวิเคราะห์ และประเมินบริบทที่ตนเองเผชิญอยู่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครู ความชัดเจนใน โครงสร้างภารกิจการทำงาน วุฒิภาวะของครู ตลอดจนการเข้าถึงความต้องการและความคาดหวังของครู เพื่อเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ให้มากที่สุดการศึกษาตามแนวทางนี้จึงเป็นการย้ำเตือนให้ผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษามีความตระหนักว่า "ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับในทุกสถานการณ์ การใช้ภาวะผู้นำอย่างมีศิลปะจะช่วยให้การบริหารงานในสถานการณ์ที่แตกต่างกันประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีคือ

2.1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงปัญหาหรือความซับซ้อนของการบริหาร จัดการมีความแตกต่างในอดีตอย่างมาก จึงมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องเผชิญในยุคปัจจุบันให้ได้มากที่สุด ผู้เขียนได้ทำการ รวบรวมแนวคิดดังกล่าวซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากแต่จะขอนำเสนอไว้เพียงบางแง่มุมที่มีการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

เบิร์น (Burns, 1978, pp. 20; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 109) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transactional and transfiguration leadership) ว่าในปี ค.ศ. 1978 ได้เขียนหนังสือชื่อ "Leadership" โดยเสนอแนวคิดว่าภาวะผู้นำทางการเมืองนั้นมี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพโดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า นั่นคือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม สำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นนอกจากผู้ตามจะยินยอมแล้วยังเกี่ยวข้องกับการ

ยกระดับความเชื่อ ความต้องการ และค่านิยมของผู้ตามอีกด้วย ผลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพคือลักษณะของความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตามซึ่งต่างฝ่ายต่างกระตุ้นซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างยกระดับซึ่งกันและกัน เปลี่ยนสภาพผู้ตามให้เป็นผู้นำ และเปลี่ยนสภาพผู้นำให้เป็นผู้ส่งเสริมคุณธรรม และเบรินยังได้ยืนยันว่ากระบวนการแลกเปลี่ยน และกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพจะช่วยให้เข้าใจภาวะผู้นำที่ดีที่สุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns

Burns (1978) ได้กล่าวถึง วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของ Burns ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับ การตระหนักของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพโดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า Burns มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมี การแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง Burns (1978, pp. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ Kolberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสาม

ลักษณะตามทฤษฎีของ Kolberg มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes and Posner

Kouzes & Posner (1987) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานในขณะที่ความเป็นผู้นำ มาจากความเชื่อมั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจที่จะแสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแสดงภาวะผู้นำของตน ใน 5 ด้านต่อไปนี้

1. กล้าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenging the process) ผู้นำต้องกระตุ้นให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแสวงหาความคิดใหม่และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานหรือ แก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจให้เกิดการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนพร้อมที่จะตัดสินใจเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

2. สร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision) ผู้นำต้องสร้างความวาดฝันหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และพยายามที่จะจุดประกายแรงดลใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความหวังต่อความวาดฝันดังกล่าวของตน และเกิดความปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์นั้น ตลอดจนทำให้คนอื่นสามารถเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enabling others to act) ผู้นำตระหนักดีว่าลำพังตนเองคนเดียวไม่สามารถที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงเพียรหาผู้อื่นเข้ามาสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีการสร้างทีมงาน โดยผู้นำจะมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงาน คำว่า ผู้อื่น มิใช่เพียงผู้ตามเท่านั้นแต่หมายรวมถึงผู้บริหารอื่น ลูกค้า และผู้แทนจัดจำหน่าย เป็นต้น

4. เป็นต้นแบบนำทาง (Modeling the way) ผู้นำต้องกระตุ้นกระบวนการบริหารให้มีการวางแผน มีการตรวจสอบความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ในการทำเช่นนี้ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะ การกระทำกับคำพูดสอดคล้องกันเสมอ

5. กระตุ้นหัวใจ (Encouraging the heart) ผู้นำตระหนักดีว่าการทำงานกว่าจะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ต้องฝ่าฟันอุปสรรคมากมาย ทุกคนต้องเหนื่อยล้าและท้อถอย ผู้นำจึงต้องทำทุกอย่างเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้าหรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง ผู้นำต้องแสดงความรู้สึกโดยส่งสัญญาณให้ทุกคนทราบว่า ผู้นำมีความเชื่อและเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการชมเชยอย่างจริงใจ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass

Bass (1985) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียว ที่เรียกว่าบารมี (Charisma) และเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ โดยให้คำนิยามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burns และเชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass ประกอบไปด้วย องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาอารมณ์ความรู้สึกมาอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะ

แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามสามารถมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการความประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดิน

ดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิตผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำทั้ง 4 กลุ่ม จะเห็นได้ถึงวิวัฒนาการของแนวความคิดของนักวิชาการที่หลากหลายที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งมีความสำคัญกับทักษะการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่งในการร่วมกันคิดและดำเนินกิจการในองค์การร่วมกันทุกฝ่าย ผู้นำจะมีลักษณะของการแลกเปลี่ยนความคิดมีการกระจายอำนาจหน้าที่ตลอดถึงการวางเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (ออนไลน์, 2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติโดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์กร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งบางครั้ง การจัดองค์กรแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับ

ผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรม การนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนคือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งมีทั้งทัศนคติส่วนตัวที่เกิดจากประสบการณ์ ในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึงที่ยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็น ผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

สุบัน มุขธระโกษา และคณะ (2561, หน้า 456-457) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่นเหมาะสมและเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในงานที่ทำเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 นอกจากคุณลักษณะและบทบาทที่สำคัญของการเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพดังได้กล่าวมาแล้วนั้นยังมีปัจจัยเสริมบางประการที่จะเป็นตัวชี้วัด (Indicators) สำคัญของการเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพได้อย่างสง่างามเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่เชิงบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ปัจจัยบ่งบอกความสำคัญเหล่านี้ ได้แก่

1. คุณวุฒิด้านการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญจะต้องมี กล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิด้านการศึกษาตรงตามคุณสมบัติ ที่กำหนดในกฎหมายวิชาชีพโดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการมีอาชีพทางการบริหาร บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท เอก ด้านการศึกษาเป็นสำคัญ
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะ ประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษาในองค์กรทางการศึกษาระดับต่าง ๆ ในตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้

3. ประสบการณ์การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ การศึกษาดูงานจากแหล่งวิทยาการความรู้ สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบของการสร้างนักบริหารการศึกษาก้าวสู่มืออาชีพ โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นเครื่องมือยืนยันถึงศักยภาพดังกล่าว ผลงานสามารถจัดกระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านการวิเคราะห์งานวิจัย การเขียนและเรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การเขียนบทความ ตารา ฯลฯ ออกเผยแพร่แก่หน่วยงานอื่น ๆ ให้แพร่หลายทั่วถึง รวมทั้งการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผลงานดีเด่นที่ส่งผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพอาจดูจากหลักฐานที่เป็นผลงานที่สั่งสมไว้ จนเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน สังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

6. ลักษณะเฉพาะของเอกบุคคคล เป็นลักษณะเฉพาะตัว (Character) ที่นักบริหารการศึกษามืออาชีพควรเสริมสร้างให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

- 6.1 มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ
- 6.2 มีความขยันหมั่นเพียร มีสัมมาอาชีพ
- 6.3 มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และหน่วยงาน
- 6.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 6.5 ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี
- 6.6 กระตือรือร้นในการทำงาน
- 6.7 ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 6.8 รักษาระเบียบวินัยได้ดีเป็นแบบอย่างที่ดี

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ เพื่อที่จะได้นำทักษะที่มีไปให้คำปรึกษาและแนะนำให้กับคนในองค์กรได้

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนของนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากหลายแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

2.1.4.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของนางอรสา มาสิงห์

อรสา มาสิงห์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความชำนาญในกระบวนการโน้มน้าว จูงใจหรือชักนำให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติงานร่วม เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทักษะภาวะผู้นำ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการวางแผนด้วยความชำนาญในการกำหนดเป้าหมาย วิธีปฏิบัติและการเลือก แนวทางที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างทีมงาน (Team building) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหาร สถานศึกษา มีความชำนาญในการจัดตั้ง สนับสนุนบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม และร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความชำนาญในการสื่อสารสิ่งที่ต้องการให้เข้าใจได้เหมาะสม กับผู้รับสารทุกประเภท ด้วยวิธีการที่หลากหลายโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

4) การจูงใจ (Motivational) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความชำนาญในการพุดจากโน้มน้าว กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้ทำงานให้ต้อรือร้น

5) การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความชำนาญในการค้นหา ระบุสาเหตุของปัญหา สามารถเลือกใช้ วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และแก้ปัญหาให้หมดไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

6) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความชำนาญในการสร้างเครือข่ายความเป็นมิตร เป็นกันเอง น่าเชื่อถือ ความศรัทธา ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การใช้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหาร จัดการสถานศึกษาตามโมเดลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ 6 ด้าน คือ

1) ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน หมายถึง การดำเนินการดังนี้การจัดทำแผนงาน/ โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การแต่งตั้งคณะกรรมการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การพัฒนาครูการพัฒนาผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 และการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการ

2) ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล หมายถึง การอบรม การจัดหา หลักสูตรกิจกรรมพัฒนาครูการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความร่วมมือในการดำเนินการและกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครู

3) ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT หมายถึง การสำรวจสภาพปัญหา วางแผนพัฒนา ปรับปรุงการใช้ ICT แต่งตั้งคณะทำงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT . ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT และ การติดตามประเมินผล เป็นต้น

4) ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้การประสานความร่วมมือจัดอบรมพัฒนาครูติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

5) ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ หมายถึง วางแผนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดแผนพัฒนาเครือข่าย ใช้ เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม

6) พัฒนาคณอื่นให้เป็นผู้ นำ หมายถึง การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจ พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้ นำได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

2.1.4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของ บุญมา แผงศรีสาร

บุญมา แผงศรีสาร (2561, หน้า 135 - 136) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ 15 ด้าน ดังนี้

- 1) นักสร้างสรรค์ (Creative)
- 2) นักการสื่อสาร (Communicator)

- 3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker)
- 4) สร้างชุมชน (Builds Community)
- 5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 6) การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection)
- 7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)
- 8) ความเชื่อมั่น (Confidence)
- 9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence)
- 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn)
- 11) ต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial. Creative and Innovative)
- 12) นักริเริ่มงานดี (Intuitive)
- 13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire)
- 14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble)
- 15) ตัวแบบที่ดี (good Model)

2.1.4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของ สุลล ครองยุติ

สุลล ครองยุติ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงกระบวนการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการบริหาร และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนอื่น ๆ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคของศตวรรษที่ 21ซึ่งประกอบด้วยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ คือ

1) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน จัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความ เขียวชาญในการปฏิบัติงาน

2) การแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา มีกระบวนการแก้ปัญหาด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ ใช้วิธีการแก้ปัญหา อย่าง

หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทและขนาดของปัญหา เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและ ระหว่างกลุ่ม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและส่ง ผลทางลบน้อยที่สุด

3) ด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการ แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเข้าใจถึงเหตุผลและความสัมพันธ์ ของเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

4) ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหาร ในการ สื่อสารทั้งในองค์การและในที่สาธารณะ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ทั้งวาจา การ เขียน การ ฟัง และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเพื่อการเสนอข้อมูล เสนอความเห็น การจูงใจ การสั่งการ การ ต่อรอง เพื่อโน้มน้าวหรือสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

5) ด้านนวัตกรรมและดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการใช้ นวัตกรรม วิธีการ กระบวนการสื่อต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนรู้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งการจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร

6) การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถ ของผู้บริหารใน การมองเห็นภาพอนาคต เป็นภาพที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อของ สถานศึกษาที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันยึดถือมาใช้ในการกระบวนการวางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การเรียนรู้ได้เร็ว หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหาร สถานถึง การรับรู้และเข้าใจคนอื่นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลปรับตัวให้เข้ากับสิ่งเราที่ เกิดขึ้นใน สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งยังแปลความหมายของการรับรู้สิ่งต่างๆ เป็นพื้นฐานในการคิดทำให้ เกิด ความคิดรวบยอดในการเรียนรู้ในการทำงานในองค์การ

8) การพิจารณาตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของ ผู้บริหาร ถึง กระบวนการตัดสินใจในการทำงาน กล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างทางเลือกอย่าง หลากหลาย ให้มี คุณภาพ มีประสิทธิภาพเหมาะสม กับเวลา โอกาส ศักยภาพและความต้องการของ ทุกฝ่าย ก่อนการ ตัดสินใจในการทำงาน

9) มุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหาร ในการใช้ ความรู้ ความเข้าใจ ใช้กระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมของ องค์การให้ บรรลุเป้าหมาย ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนิน กิจกรรมในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของ รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวนา

รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวนา (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงกระบวนการใช้ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถกระตุ้นใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านที่สำคัญคือ

1) การสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระ ของสื่อและมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลใน โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี และการนำเสนอ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้ 1.1) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมิน สื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม 1.2) เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 1.3) การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสาร โดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่สามารถวัดได้ จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่นและจินตนาการ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้ 2.1) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นโดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิด

ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมทั้งจะเผชิญ
 เสี่ยง สภาพการณ์ต่าง ๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่
 2.2) ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาถึงการมี แรงบันดาลใจ
 ใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและ เปิดกว้าง
 ท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ
 2.3) ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการคิด
 หาคำตอบได้อย่างอิสระเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคยและเป็นการ
 ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ได้อย่าง อิสระ 2.4)
 จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการมี
 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์

3) วิสัยทัศน์ (Vision skills) หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึง
 ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อ
 นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้
 ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
 และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร
 คือ การ สร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยาม
 ศัพท์เฉพาะดังนี้ 3.1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ
 นักศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บ
 รวบรวม ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์
 สภาพการณ์ของ องค์การเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
 3.2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ นักศึกษาที่
 แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการ
 ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้
 ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดย
 เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ 3.3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง
 พฤติกรรมการแสดงออกของ นักศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็น
 ความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

4) ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่
 แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด
 ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมมีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์การ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้ 4.1) การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรม ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น 4.2) ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ได้รับความ คาดหวัง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเปิดเผย ความเอาใจใส่ รับผิดชอบในงาน และความคาดหวังว่านักศึกษาจะปฏิบัติตามคำพูดที่สัญญาไว้ 4.3) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือจุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2.1.4.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของ พรพิมล อินแมน (2564)

พรพิมล อินแมน (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความชำนาญและความคล่องแคล่ว ว่องไวถูกต้องเหมาะสมที่เป็นอิทธิพลต่อการกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู ซึ่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีและสารสนเทศ ภาวะผู้นำด้านการวางแผนและการกำหนดทิศทาง ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม

1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีและสารสนเทศ คือ พฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพูด อ่าน เขียน สรุปความ ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน มีความสามารถในการพูด เจจาะ ต่อรอง โน้มน้าวและเกลี้ยกล่อม สามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่างๆ และถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูดและการแสดงข้อมูลใน รูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถบริหารจัดการเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบ เรียกใช้งานได้รวดเร็ว สามารถเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยใน การบริหารงาน สามารถนำเทคโนโลยี

สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ และการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการ เรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

2) ภาวะผู้นำด้านการวางแผนและการกำหนดทิศทาง คือ พฤติกรรมที่ แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการวางแผนทั้ง แผนระยะสั้น และระยะยาวอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์และมีประสิทธิภาพ รอบคอบโดยยึดความ สอดคล้องกับ นโยบายของภาครัฐ มีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่าง ชัดเจน ดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผน สถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญโดยการกำหนด เป้าหมายผ่านการ วิเคราะห์ปัญหาจากผลการปฏิบัติงาน สามารถระดมความคิดและความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในการ กำหนดเป้าหมาย สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลายและวิเคราะห์ข้อมูล ต่างๆ ระบุจุดอ่อน จุด แข็งของวิธีปฏิบัติงานเพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุดให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา คือ พฤติกรรมที่แสดงออก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความสามารถในการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว มีความ ชำนาญในการวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุของปัญหาได้อย่างถูกต้องด้วยความสุขุม รอบคอบและ รอบด้าน มีความรอบรู้ในวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาได้อย่าง ถูกต้อง สามารถให้คำปรึกษาแนะแนวทางการแก้ปัญหาแก่บุคลากร รวมทั้งสามารถตัดสินใจ เลือกใช้วิธีการ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และทันกับเหตุการณ์เพื่อแก้ปัญหาให้หมดไป ได้อย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ

4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา และการ สร้างสรรค์ ผลงาน ทั้งการพัฒนาผลงานเดิมและสร้างสรรค์ผลงานใหม่โดยอาศัยความกล้าความรู้ และ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้มีความเชื่อมั่น ในตนเองและเชื่อมั่น ต่อการทำงานที่มุ่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ นำแนวคิดใหม่ที่ได้มาบริหารงาน และ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ นำเสนอ ความคิดในการปฏิบัติงานและกล้าแสดงออก

5) ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความ ชำนาญในจัดตั้งคณะทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยการคัดเลือกบุคลากรตาม ความสามารถ ความพร้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พร้อมทั้งระบุหน้าที่รับผิดชอบของ สมาชิกแต่ละคนเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงาน สร้างความไว้วางใจความสามัคคีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของทีมให้เกิดขึ้นและ ร่วมกันคิด ร่วมกันรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในทีม สนับสนุน ปลุกฝังการทำงานเป็นทีม

ติดตามผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิจัยของ ลลิตา ทิพย์มาศ (2565)

ลลิตา ทิพย์มาศ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ใช้อิทธิพลหรืออำนาจในรูปแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรง ความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับ ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร มีทักษะที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่จะ กำหนดกลยุทธ์ ในการบริหาร สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสมไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร รู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำ และกระตุ้นผู้อื่น มีอิทธิพล มีศิลปะต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามต้องการผู้นำที่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ตามเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม หรือมีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน สร้างความรัก ความนับถือ ความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีคุณภาพ

3) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถมี อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มบุคคลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ตามผู้นำจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษา และการสนับสนุนอย่าง

ต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงจัง มีเหตุมีผล มีการควบคุม อารมณ์ที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน

4) ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ทันสมัย และเปิดใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 รับข้อมูลความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2.1.4.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ NASA (2014)

NASA: National Aeronautics and Space Administration (2014) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำองค์การนาซ่า (NASA's Leadership Model) ไว้ดังนี้

1. บุคลิกภาพอันน่าเลื่อมใสที่มาจากสติปัญญา สัมพันธภาพกับผู้อื่น รวมถึงบุคลิกลักษณะและความสามารถ เช่น สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจให้กับผู้อื่น โน้มน้าวผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ปรับตัว และยืดหยุ่นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2. สมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ การเข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการและตรวจสอบได้ เน้นความปลอดภัยเป็นอันดับแรก การรักษาความน่าเชื่อถือ ยึดระเบียบข้อบังคับ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สนับสนุนและการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ตลอดจนขับเคลื่อนความสำเร็จด้วยการบริหารจัดการและความรับผิดชอบทำให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

3. จัดการข้อมูลข่าวสารและความรู้ ได้แก่ การตระหนักและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการความรู้ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน องค์การ

4. มีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน ประกอบด้วย การรู้เขารู้เรา ด้วยการรับรู้ถึงนโยบายและข้อกำหนดขององค์การ เข้าใจและตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนการทำงานตามกลยุทธ์องค์กร มีความเข้าใจในหลักการและกระบวนการจัดการงาน การพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการและการสร้างความสัมพันธ์อันดีของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทำงานร่วมกัน

2.1.4.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Hoyle English และ Steffy (2005, pp. 45)

Hoyle English และ Steffy (2005) ได้เขียนหนังสือเรื่องที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for successful 21st century school leaders) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ (governance) 1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in visionary leadership) 2) ด้านในการกำหนดนโยบายและการปกครอง 3) การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in communication and community relations) 4) การบริหารจัดการองค์กร (Skills in organizational management) 5) การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in curriculum planning and development) 6) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in instructional management) 7) การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in staff evaluation and personnel management) 8) ในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in staff management) 9) การวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน (Skills in educational research, evaluation and planning) 10) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

2.1.4.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนของ (Values and ethics of leadership) Dubrin (2007, 45 - 50)

Dubrin (2007) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการคิดวิเคราะห์ ควบคู่กันไปด้วย ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารเข้าใจถึงรากเหง้าของปัญหา ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการเมืองเป็นความสามารถอันทรงประสิทธิภาพที่จะใช้ และป้องกันการได้มาซึ่งอำนาจ อิทธิพลในโมเดลต่าง ๆ โดยผู้นำต้องพยายามเท่าที่จำเป็น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ยังรวม หมายถึง การใช้เครือข่าย การเข้าควบคุม ความรับผิดชอบ และผลลัพธ์บนความสัมพันธ์เกี่ยวกับคนเป็นส่วนใหญ่ จะต้องมีการลดความเครียดไปที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเมืองเป็นส่วนประกอบ ของสมรรถนะและทักษะด้านอื่น ๆ และจะต้องให้เวลากับการแก้ปัญหาลูกค้า เพื่อพัฒนาผลผลิตอีกด้วย

2) ด้านการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหา สำหรับด้านการแก้ปัญหา (Diagnostic skills) เป็นความสามารถในการตรวจสอบปัญหาแล้วตัดสินใจแก้ปัญหา และปฏิบัติการเยียวยาปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วง ซึ่งทักษะการแก้ปัญหาจำเป็นต้องมีการใช้ทักษะ ด้านอื่นๆ เพราะผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้ทักษะทางเทคนิค

3) ด้านการเมือง สำหรับทักษะด้านการเมืองเป็นส่วนประกอบของสมรรถนะ และทักษะด้านอื่น ๆ และจะต้องให้เวลากับการแก้ปัญหาลูกค้าเพื่อพัฒนาผลผลิตอีกด้วย

2.1.4.11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ Whetten และ Cameron (2007, pp. 102 - 103)

Whetten และ Cameron (2007) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การบริหารเป็นพฤติกรรม (Behavioral) ที่ไม่ใช่คุณลักษณะของบุคลิกลักษณะ (Personality attribute) หรือโมเดลของนิสัย (Stylistic tendencies) และสามารถสังเกตได้ด้วยคนอื่น

2) การบริหารสามารถควบคุมได้ (Controllable) ผลของการปฏิบัติงานนั้น แสดงออกภายใต้พฤติกรรมของบุคคล และยังฝึกฝนพัฒนาและรักษาได้ด้วยตนเอง

3) การบริหารสามารถพัฒนาได้ (Developable) บุคคลสามารถพัฒนา สมรรถนะในทักษะการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับได้

4) การบริหารมีลักษณะที่ซ้อนทับกันได้ (Interrelated and overlapping) มันเป็นการยากที่เราจะแยก (Isolation) ทักษะใดทักษะหนึ่งออกจากกันได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจึงมีทักษะต่าง ๆ ผสมผสานกัน

5) ทักษะการบริหารในบางครั้งมีความขัดแย้งกันแต่ก็เป็นไปได้ตามนั้น

2.1.4.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามผลการวิเคราะห์ของ Leithwood & Duke (1999, pp. 45 – 72; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 56)

Leithwood & Duke (1999) ได้ทำการวิเคราะห์บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารทางบริหารการศึกษาตั้งแต่ปี 1985-1995 พบว่ามีมโนทัศน์ (Conceptions) ด้านภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการเรียนการสอน (Instructional) เป็นประเด็นที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครูเพื่อชักนำไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

2) ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational) เป็นประเด็นที่ผู้บริหารต้องสามารถเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น

3) ด้านส่งเสริมคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรมทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะประเด็นใดถูกหรือผิดควรปฏิบัติหรือควรละเว้น

4) ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participate) ได้แก่ การได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนโรงเรียน

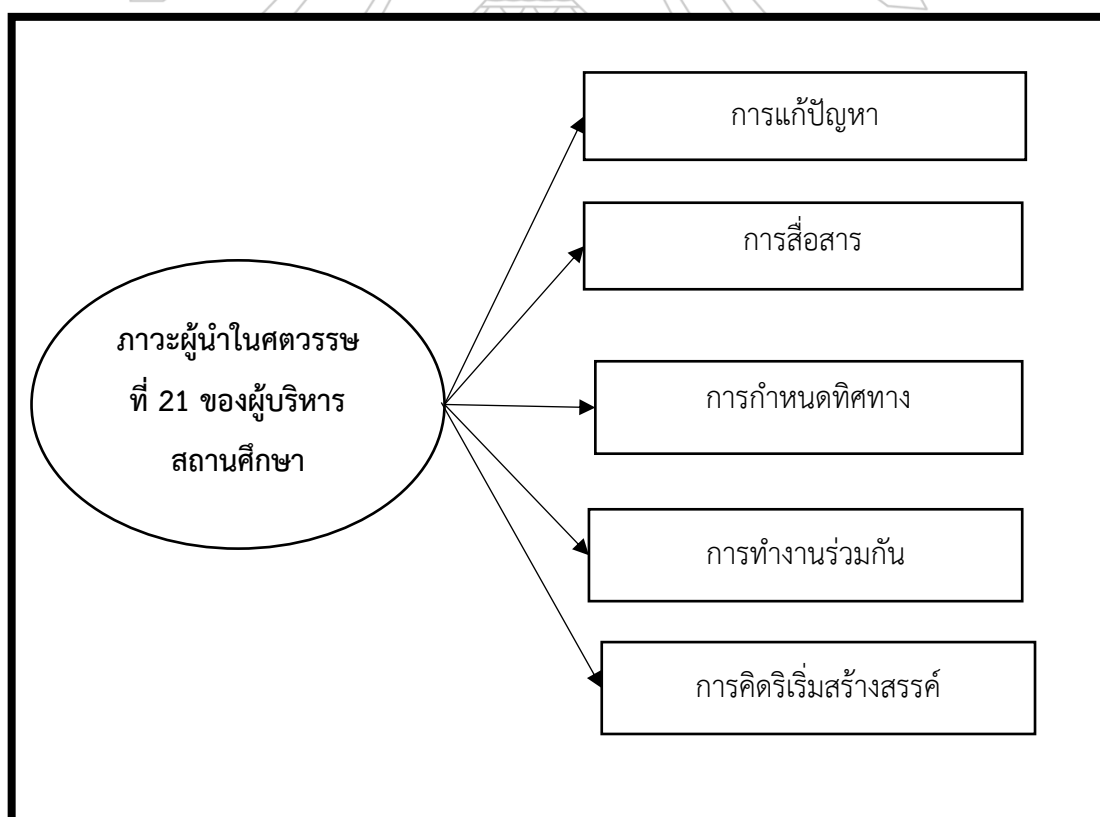
5) ด้านการบริหารจัดการ (Managerial) ได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านความเท่าทันสถานการณ์ (Contingent) ได้แก่ การสร้างความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

๒๕	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21												ร้อยละ
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	นักคิดวิเคราะห์	มีวิสัยทัศน์	การสนับสนุน	รู้เท่าทันสถานการณ์	มีคุณธรรมและจริยธรรม	มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน					
	1. อรสา มาลีหุต (2560)	2. ศรสวรรค์ บุญถนอม (2561)	3. บุญมา พงศ์สาร (2561)	4. สุพล ครอบงำ (2562)	5. รุติกา สว่างและแสงจันทร์ ภูวนา (2562)	6. พรพิมล อิ่มแมน (2564)	7. ลลิตา ทัพย์มาศ (2565)	8. NASA (2014)	9. Hoyle English และ Steffy (2005)	10. Dubrin (2007)	11. Whetten และ Cameron (2007)	12. Leithwood และ Duke (1999)	
	2	5	2	2	1	5	3	1					
	16.67	41.67	16.67	16.67	8.33	41.67	25.00	8.33					

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การแก้ปัญหา (Technical problem solver) 2) การสื่อสาร (Communicator) 3) การกำหนดทิศทาง (Direct setter) 4) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากภาพที่ 6 แสดงกรอบแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้ง ทศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) การแก้ปัญหา 2) การสื่อสาร 3) การกำหนดทิศทาง 4) การทำงานร่วมกัน และ 5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์หาานิยามเชิง ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2.1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.5.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การแก้ปัญหา (Technical problem solver)

อรสา มาสิงห์ (2560) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีทักษะในการการแก้ปัญหา(Problem solving skills) คือ ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความชำนาญในการค้นหา ระบุสาเหตุของปัญหาซึ่งจะนำมาด้วยวิธีการแก้ไข สามารถเลือกใช้วิธีการในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และแก้ปัญหาให้แล้วเสร็จได้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

นางสุพล ครองยุติ (2562) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา ที่มีกระบวนการแก้ปัญหาคด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ ใช้วิธีการแก้ปัญหา อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับบริบทและขนาดของปัญหา ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและ ระหว่างกลุ่ม อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่งผลกระทบในทางทางลบน้อยที่สุด

รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวันนา (2562) กล่าวว่า การแก้ไข้ปัญหาในเรื่องความขัดแย้ง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการแก้ไข้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะแก้ไข้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม ความสนใจ ให้การยอมรับความขัดแย้ง ทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่น

Dubrin (2007, pp. 45 - 50) ได้ศึกษาแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่าผู้นำมีทักษะการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไข้ปัญหา สำหรับทักษะด้านการแก้ไข้ปัญหา (Diagnostic skills) เป็นความสามารถในการตรวจสอบปัญหาแล้วตัดสินใจแก้้ปัญหา และปฏิบัติการเยียวยาปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วง ซึ่งทักษะการแก้ไข้ปัญหาจำเป็นต้องมี

NASA (2014) กล่าวว่า บุคลิกภาพอันน่าเลื่อมใสที่มาจากสติปัญญา สัมพันธภาพกับผู้อื่น รวมถึงบุคลิกลักษณะและความสามารถ เช่น สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้้ปัญหาเฉพาะ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้าง

ความสัมพันธ์และความไว้วางใจให้กับผู้อื่น โน้มน้าวผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ปรับตัว และยืดหยุ่นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการแก้ปัญหา (Technical problem solver) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การแก้ปัญหา ต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการวางแผน มีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เลือกวิธีการให้ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

2.1.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การสื่อสาร

อรสา มาสิงห์ (2560) กล่าวว่าผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความชำนาญในการสื่อสารสิ่งที่ต้องการให้มีเข้าใจได้เหมาะสมกับผู้รับสารทุกประเภท ด้วยวิธีการที่หลากหลายโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้สนับสนุนการใช้ ICT หมายถึง การสำรวจสภาพปัญหา วางแผนพัฒนา ปรับปรุงการใช้ ICT แต่งตั้งคณะทำงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการพัฒนาด้าน ICT ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT และ การติดตามประเมินผลสามารถใช้ในการสื่อสาร

สุพล ครองยุดิ (2562) กล่าวว่าผู้นำควรให้ความสำคัญในการสื่อสารที่หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหาร ในการสื่อสารทั้งในองค์กรและในที่สาธารณะ โดยผู้นำมีความสามารถในการใช้ทั้งวาจา การเขียน การฟัง และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเพื่อการเสนอข้อมูล เสนอความเห็น การจูงใจ การสั่งการ การต่อรอง เพื่อโน้มน้าวจูงใจหรือสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวันนา (2562) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ พฤติกรรมการแสดงออกของ นักศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระ ของสื่อและมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลใน โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยนำความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรคือ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี และการนำเสนอ การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมิน สื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลการนำเสนอ (Presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสาร โดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

พรพิมล อินแมน (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีและสารสนเทศ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพูด อ่าน เขียน สรุปความ ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน มีความสามารถในการพูด เจรจา ต่อรอง โน้มน้าวและเกลี้ยกล่อมสามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ และถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูดและการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถบริหารจัดการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบ เรียกใช้งานได้รวดเร็ว สามารถเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยใน การบริหารงาน สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ และการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

ลลิตา ทิพย์มาศ (2565) กล่าวว่าผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ทันสมัยและเปิดใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 รับข้อมูลความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เห็นความสำคัญของ ICT และ มองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้าทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

Hoyle English และ Steffy (2005, pp. 45) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for successful 21st century school leaders) ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน มีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจ มีศิลปะในการพูด มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างชุมชน

จากที่ กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสื่อสาร (Communicator) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถความชำนาญในการพูด เจรจา ต่อรอง โน้มน้าวจูงใจและเกลี้ยกล่อม สามารถวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ และถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูดและการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศรู้เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

2.1.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การกำหนดทิศทาง (Direct setter)

อรสา มาสิงห์ (2560) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางในการทำงานมีทักษะในการวางแผน (Planning skills) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการวางแผนด้วยความชำนาญ ในการกำหนดเป้าหมาย วิธีปฏิบัติและการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) กล่าวว่า การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้การประสานความร่วมมือจัดอบรมพัฒนาครูติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขเป็นต้น การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ หมายถึง วางแผนสร้าง เครือข่ายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดแผนพัฒนาเครือข่าย ใช้ เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม เป็นต้น

รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวนา กล่าวว่าผู้นำมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

พรพิมล อินแมน (2564) กล่าวว่า ผู้นำด้านการวางแผนและการกำหนดทิศทาง คือ พฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการวางแผนทั้ง แผนระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์และมีประสิทธิภาพ รอบคอบ โดยยึดความ สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ มีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน ดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญโดยการกำหนดเป้าหมายผ่านการวิเคราะห์ปัญหาจากผลการปฏิบัติงาน สามารถระดมความคิดและความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในการกำหนดเป้าหมาย สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลายและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ระบุจุดอ่อน จุดแข็งของวิธีปฏิบัติงานเพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุดให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลลิตา ทิพย์มาศ (2565) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีการวางแผน สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสมไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร รู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

NASA (2014) กล่าวว่า การกำหนดเข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการและตรวจสอบได้ เน้นความปลอดภัยเป็นอันดับแรก การรักษาความน่าเชื่อถือ ยึดระเบียบข้อบังคับ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สนับสนุนและการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ตลอดจนขับเคลื่อนความสำเร็จด้วยการบริหารจัดการและความรับผิดชอบทำให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

Hoyle English และ Steffy (2005, pp. 45) กล่าวว่า ผู้นำควรมีการวางแผนกำหนดทิศทาง กำหนดนโยบาย การปกครอง ทั้งยังมีความสามารถในการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การกำหนดทิศทาง (Direct setter) ผู้นำมีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน ดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ

2.1.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

อรสา มาสิงห์ (2560) กล่าวว่าผู้นำมีการสร้างทีมงาน (Team building skills) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความชำนาญในการจัดตั้ง สนับสนุนบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม และร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความชำนาญในการสร้างเครือข่ายความเป็นมิตร เป็นกันเอง น่าเชื่อถือ ความศรัทธา ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญมา แพ่งศรีสาร (2561, หน้า 135 - 136) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร การศึกษายุคใหม่นอกจากที่กล่าวมาย่อมต้องมองในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ้าปฏิรูปปรับปรุงและพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถประสานงานทำงานกับชุมชนองค์กรต่าง ๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และการควบคุมทางปัญญา ถ้าคิด ถ้าทำ ถ้านำเสนอ โครงการใหม่ ๆ มีความสุขุมมั่นคง อดทน และหนักแน่น และมีความคล่องแคล่ว เฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี หน้าที่ของผู้บริหารจึงเป็นภาระที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์กรให้

ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบทัศนใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณสื่ออุปกรณ์ อย่างเพียงพอให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจ ต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่าย ผู้ปกครองชมรมศิษย์เก่า และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นางสุพล ครองยุติ (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการ แสดงออก ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมาย ร่วมกัน จัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุก ขั้นตอน สร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์และความ เชื่อวชาญ ในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวันนา (2562) กล่าวว่า ผู้นำมีความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินงานมีความ ร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการ ดำเนินกิจกรรม ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความ ไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ได้รับความ คาดหวัง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความ มั่นคง ความเปิดเผย ความเอาใจใส่ รับผิดชอบในงาน และความคาดหวังว่านักศึกษาจะปฏิบัติตาม คำพูดที่สัญญาไว้ การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของนักศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือ จุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง และผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

พรพิมล อินแมน (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม คือ พฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความชำนาญในจัดตั้งคณะทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยการ คัดเลือกบุคลากรตาม ความสามารถ ความพร้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พร้อมทั้งระบุ

หน้าที่รับชอบของ สมาชิกแต่ละคนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงาน สร้างความไว้วางใจความสามัคคี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของทีมให้เกิดขึ้นและร่วมกันคิด ร่วมกันรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายใน ทีม สนับสนุน ปลุกฝังการทำงานเป็นทีม ติดตามผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตาม เป้าประสงค์ของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Leithwood & Duke (1999, pp. 45 – 72; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 56) กล่าวว่าผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participate) ได้แก่ การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) คือการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน จัดให้มี โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน สร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความ เชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.1.5.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) กล่าวว่า การริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ หมายถึง การอบรม การจัดหา หลักสูตรกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัด สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความร่วมมือในการดำเนินการและกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ ใช้ในการอบรมพัฒนาครูส่งเสริมการเรียนรู้ จัดแผนพัฒนาเครือข่าย ใช้เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม เป็นต้น พัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจ พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม เป็น ต้น

บุญมา แ่งศรีสาร (2561) กล่าวว่า ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ้าปฏิบัติ ปรับปรุง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถ ประสานงานทำงานกับชุมชน องค์กร ต่าง ๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ มีการกำหนด ยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และการควบคุมทางปัญญา กล้าคิด กล้าทำ กล้านา เสนอ โครงการใหม่ ๆ มีความสุขุมมั่นคง อดทน และหนักแน่น และมีความคล่องแคล่ว เฉลียวฉลาดมี ไหวพริบดี มีการคิดพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบรู้และเข้าใจกระบวนการประกันคุณภาพ

ภายใน พร้อมสู่การประเมินภายนอก และมีการประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชนศิษย์เก่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวันนา (2562) กล่าวว่า ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่สามารถวัดได้ ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง การคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นโดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมทั้งเผชิญเสี่ยง สภาพการณ์ต่าง ๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่ ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง แรงบันดาลใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและ เปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ได้อย่าง อิสระ จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์

พรพิมล อินแมน (2564) กล่าวว่า ผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา และการ สร้างสรรค์ผลงาน ทั้งการพัฒนาผลงานเดิมและสร้างสรรค์ผลงานใหม่โดยอาศัยความกล้า ความรู้ และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้มีความเชื่อมั่น ในตนเองและเชื่อมั่น ต่อการทำงานที่มุ่ง การ เปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ นำแนวคิดใหม่ที่ได้มาบริหารงาน และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการ นำเสนอความคิดในการปฏิบัติงานและกล้าแสดงออก

NASA (2014) กล่าวว่า ผู้นำมีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน ประกอบด้วย การรู้เขารู้เรา ด้วยการรับรู้ถึงนโยบายและข้อกำหนดขององค์กร เข้าใจและตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร การ สนับสนุนการทำงานตามกลยุทธ์องค์กร มีความเข้าใจในหลักการและกระบวนการจัดการงาน การ

พัฒนางานให้ตรงกับความต้องการและการสร้างความสัมพันธ์อันดีของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและ เปิดกว้างทำทหายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1. การแก้ปัญหา (Technical problem solver)	ผู้นำต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการวางแผน มีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เลือกวิธีการให้ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	1. ตี้อหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา 2. มีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล 3. เลือกวิธีการที่ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด 4. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
2. การสื่อสาร (Communicator)	ความสามารถความชำนาญในการพูด เจาจา ต่อรอง โน้มน้าว จูงใจและเกลี้ยกล่อม สามารถวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ และถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูดและการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศรู้เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21	1. มีความสามารถความชำนาญในการพูด เจาจาต่อรองโน้มน้าวจูงใจเกลี้ยกล่อม 2. สามารถวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ 3. ถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูด 4. มีการแสดงข้อมูลใน รูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศรู้เท่าทันเทคโนโลยี

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		5. ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21
3. การกำหนดทิศทาง (Direct setter)	ผู้นำมีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ กำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน ดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาศึกษาด้วยความชำนาญ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ	1. ความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ 2. กำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และงบประมาณอย่างชัดเจน 3. ดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม ที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาศึกษาด้วยความชำนาญ 4. มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ 5. ตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ
4. การทำงานร่วมกัน (Collaboration)	คือการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน จัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	1. ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน 2. จัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน 3. สร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4. เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน 5. ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)	การคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นใน	1. การคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ตนเอง มีความมุ่งมั่น กล้า ตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่ กลัวความผิดพลาดและ เปิด กว้างทำหายในการทดลองในสิ่ง ใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น คิดนอก กรอบ ปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	2. ประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจ อย่างรอบคอบโดย 3. ไม่กลัวความผิดพลาดเปิดกว้างทำ หายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ 4. มีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้

2.2. แนวคิดความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุข

ว.วชิรเมธี (2553, หน้า 87) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุข คือ ภาวะที่ใจไร้กังวล

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า 75) ได้ให้นิยามของความสุข ไว้ว่า
ความสุข คือ การสนองต่อความต้องการ เป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้ง
กุศลนั้นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่า พระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อภัยในความสุข 3 เรื่อง คือ
1) กามสุข 2) ความสุขทางสังคม 3) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่าเรามี
หลายระดับโดยที่กามสุข เป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ส่วนความสุข
ทางสังคม เป็นความสุขจากความเป็นมิตร และการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม ส่วน
ความสุขจากภายในเกิดขึ้นพร้อมกัน กับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ
และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามีได้ปฏิเสธความสุขแต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น

วิจิตร บุญยะโหดระ (2554, หน้า 45) ได้กล่าวถึง เอพิคิวรัส (Epicurus) ว่าได้กล่าวถึงเรื่อง
ของความสุขไว้ว่า ความสุขที่แท้จริงและเป็นความสุขที่ยั่งยืน ได้แก่ ความสุขประการแรก คือ
ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่จำเป็นต่อชีวิต

สรุปได้ว่า ความสุข คือ การรับรู้ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง
ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่ง
ความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อ
สิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนาน
ส่วนมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่
ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความสะดวกสบายต่าง ๆ ดังนั้นบุคคลจึงต้องทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ ให้กับชีวิตของตนเองและครอบครัว และในขณะเดียวกันชีวิตของการทำงานในองค์กรนั้นแต่ละบุคคลก็ยังมีความต้องการความสุขในขณะทำงานอีกด้วย ความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานในแต่ละวันเป็นจำนวนมากจนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมหลักของชีวิต ซึ่งแต่ละคนอาจจะนิยามความสุขของตนเองที่แตกต่างกันออกไป ดังเช่น นักคิดที่ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้

ธ สุนทรายุทธ (2553, หน้า 70) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานสำหรับพนักงานมักจะเกี่ยวกับงานของตน มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีรายได้พอใช้ ไม่มีหนี้สินงานมีความก้าวหน้า ครอบครัวยังมีความสุข มีสุขภาพดี จิตใจสบาย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การบรรลุจุดหมายที่ต้องการการทำให้จิตใจสบาย ไม่อยู่ในสถานการณ์ใด แม้จะมีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก เจ็บไข้ จะมีสติไม่พินเพื่อน ภายใจผ่อนคลาย เรียบเย็น ไม่เครียด ไม่กังวลสภาพจิตใจดี มีวิริยะ และกำลังใจ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555, หน้า 82) ได้ให้นิยามของความสุข ไว้ว่า พฤติกรรมที่ตัวบุคคลพึงมีเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและสอดคล้องกับงานที่ทำ

Diener (2000, pp. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เหล่านี้เป็นความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

Manion (2003, pp. 3) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น

เมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

Gavin; & Mason (2004, pp. 384) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าว เป็นการตอบสนองของบุคคลผู้นั้นต่อปฏิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสุข ในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

2.2.3 วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน

ว.วชิรเมธี (2553, หน้า 63) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างสุข ไว้ว่า วิธีการสร้างสุข มีทั้งหมด 4 ประการ คือ 1) อย่าเอาทุกข์มาทับถมตนที่ไม่มีทุกข์ 2) แสวงหาความสุขที่ชอบธรรม 3) แม้ในความสุขที่ชอบธรรมก็ไม่หลงติด 4) เพียรพัฒนาจิตให้พ้นจากทุกข์

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ออนไลน์, 2557) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน มีดังนี้ 1) มองโลกในแง่บวก 2) ไม่จำเป็นต้องทำให้คนรอบข้างพอใจทุกคน 3) กล้าคิดกล้าตัดสินใจ 4) ทานอาหารเพื่อสุขภาพ การเลือกรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข 5) ทำความรู้จักกับเพื่อนคนอื่นบ้าง หากคุณมีเพื่อนที่น่ารัก คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจอยู่เสมอ ต่อให้งานหนักก็มีแรงทำให้สำเร็จได้ 6) สอบถามการทำงานของตัวเองจากหัวหน้างาน หากอยากรับทราบศักยภาพการทำงานของตัวเองว่าทำได้ดีมากน้อยเพียงใด 7) มีอารมณ์ขัน แม้จะอยู่ในเวลางานก็จริง แต่การสร้างอารมณ์ขันหรือพูดคุยหยอกล้อกับเพื่อน ๆ บ้าง ก็ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น ดีกว่ามานั่งทำหน้าเครียดใส่กันให้เสียอารมณ์กัน 8) ให้รางวัลกับตัวเอง หลังจากทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ 9) อย่าเก็บทุกอย่างมาคิดมากจนเกินไป 10) เลิกบ่นแล้วลงมือทำงาน

บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์ (ออนไลน์, 2561) ได้กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานนั้น ประการสำคัญให้เริ่มต้นจากตนเอง โดยมีข้อแนะนำให้ปฏิบัติ 5 ประการดังนี้ 1) เตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานแต่ละวัน 2) ผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยการใจกว้าง รับฟัง รู้จักพูดให้เป็น เช่น พูดชื่นชมเมื่อเพื่อนทำดี ขอโทษเมื่อทำผิด รับฟังและให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความท้อแท้และยอมรับความคิดเห็นต่างกัน 3) เปิดใจรับฟังเมื่อหัวหน้าให้คำแนะนำหรือตักเตือน และชี้แจงด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ 4) พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหมั่นฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ รวมทั้งถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา

ตนเอง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน 5) หาที่ปรึกษาที่ไว้วางใจได้เมื่อมีปัญหา เช่น เพื่อนสนิท หัวหน้างาน เพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหา

กรมสุขภาพจิต (ออนไลน์, 2561) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

- 1) ทบทวนถึงสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันชื่นชมข้อดีของตนเองและผู้อื่น พร้อมเริ่มต้นวันใหม่ด้วยความสุข
- 2) มีอารมณ์ขันและสง่ายิ้มให้กันอยู่เสมอ
- 3) กล่าวคำขอบคุณให้เป็นนิสัย และขอโทษเมื่อทำผิด
- 4) ตั้งเป้าหมายถึงสิ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความสุข และลงมือทำให้สำเร็จ
- 5) หยุดคิดเล็กคติน้อย ยอมรับข้อบกพร่องของผู้อื่น
- 6) จัดสรรเวลาให้สมดุล ตามหลัก 8-8-8 คือทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาที่เหลืออีก 2 ส่วนคือการนอนหลับและให้เวลากับครอบครัว
- 7) ใส่ใจสุขภาพ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยวันละ 30 นาที สัปดาห์ละ 3-5 วันช่วยคลายความเครียด นอนหลับดีขึ้น หลีกเลียงการสูบบุหรี่ ดื่มสุราและสารเสพติด
- 8) ออฟไลน์ออกจากโลกโซเชียลแล้วหันมาพูดคุย ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับคนใกล้ชิดและคนรอบข้าง
- 9) ทำงานอดิเรกที่ชอบหรือทดลองทำอะไรใหม่ ๆ
- 10) ยึดหลักความพอเพียงในการดำเนินชีวิต พอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การเริ่มต้นสร้างความสุขด้วยตนเอง ในทุกช่วงเวลาให้ความสำคัญกับตนเองรวมถึงให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เกิดความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.2.4.1 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” Happy People-Happy Home-Happy Teamwork

1) คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุขเพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคง ในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

2) ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home (House + Human (คน) +Happy (ความสุข) = Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้ง เรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร

3) ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีในการทำงาน เป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

2.2.4.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามผลการวิจัยของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 9)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว ได้ศึกษา องค์การแห่งความสุข 4.0 ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และได้กล่าวว่องค์ประกอบแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

1) คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขคือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลกความสุขของตัวเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

2) ที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรักความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่ายุ่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่ายุ่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 2.1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม 2.2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน 2.3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความว่ารวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

นอกจากนี้สามารถจำแนกความสุขได้ เป็น 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือการมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้มีอาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริโอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นนออย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

2.4.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามผลการวิจัยของ กอปรลาก อภัยภักดี (2563)

กอปรลาก อภัยภักดี กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้นต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) สถานที่ทำงานน่าทำงาน สถานที่ทำงานน่าทำงานไม่ได้หมายถึง การจัดโต๊ะเก้าอี้ให้นั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคาร สำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้ อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน ของตัวเองมากขึ้น

4) กลยาณมิตรในที่ทำงาน การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกลยาณมิตรในการ ทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว เขาก็จะรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกัน และพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

5) ทักษะการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำ และเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงาน เชิงบวกแบบผ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้อง เสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่า เจ้านาย พร้อมทั้งจะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังกล่าวแล้วปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำ การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแค่ดูแลตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวมไปถึงครอบครัวของเขาด้วย

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนา สถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ ประกอบด้วย

1) ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพ ความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวคำชื่นชมยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

2) ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ หมายถึง บุคคลในองค์กรมีเจตคติหรือมีความรู้สึกนึกคิดต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานที่ทำงาน หรือต่อภารกิจ ซึ่งเกิดจากความรัก ความถนัด ความท้าทายและการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกที่ผ่อนคลายในเวลาทำงาน โดยงานนั้น ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นงานที่มีความมั่นคง

3) ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อาคารสถานที่มีความสะอาดปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น

4) คนทำงานมีความสุข หมายถึง บุคลากรขององค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี หมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองมีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดีไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิตพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2.4.5 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามผลการวิจัย ของ Manion (2003)

Manion (2003) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่รื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน

ที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาการพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างกรปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้นตื่นตื่น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบความสุขทั้งสี่ด้านของความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

2.4.6 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามทัศนะของ Gavin & Mason (2003)

Gavin & Mason (2003) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2) ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ การตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

2.4.7 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามทัศนะของ Layard (2005)

Layard (2005) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดีและชีวิตที่ยืนยาว สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุข และยังมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขเท่านั้น จากการทดลองของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดแย้งกับความเชื่อข้างต้นอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ บุคคลจะให้ความสำคัญกับรายได้เชิงเปรียบเทียบมากกว่าตัวเงินที่แท้จริงที่เขาได้รับ โดยปกติเขาจะเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในฐานะพอ ๆ กับเขาหรือคนรอบข้าง หากเปรียบเทียบเขากับบุคคลอื่นแล้ว เขามีฐานะสูงกว่า เขาจะมีความสุขในทางตรงข้าม ถ้าเปรียบเทียบแล้วเขาด้อยกว่า ความสุขจะลดลง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างเงินกับความสุขสามารถพล็อตเป็นกราฟได้รูปประฆังคว่ำ ซึ่งอธิบายได้ว่า เงินจะทำให้มนุษย์มีความสุขได้ถึงจุด ๆ หนึ่งเท่านั้น เพื่อตอบสนองสิ่งที่ต้องการ เมื่อความต้องการของมนุษย์มีเพิ่มขึ้นตามเงินที่เพิ่มความสุขจึงลดลง เพราะมนุษย์ต้องพยายามหาเงินอย่างมากเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างไรก็ตามความสุขของมนุษย์มิใช่ว่าเงินไม่สำคัญตรงกันข้าม เงินมีความสำคัญต่อการมีความสุขอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนฐานะยากจน จำนวนเงินที่เท่ากันจะมีผลต่อคนรวยและคนจนไม่เท่ากัน

2) ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์ มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการความเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางจิตต้องมีผลกระทบต่อความสุข

3) ความสุขกับความสัมพันธ์ในครอบครัว จากการศึกษาในประเทศเยอรมันนี้ พบว่าคนที่แต่งงานมีความสุขมากกว่าคนโสด โดยระดับความสุขของคนที่ยังแต่งงานจะเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ 2-3 ปี

ก่อนการแต่งงาน หลังจากนั้นระดับความสุขจะลดลง อย่างไรก็ตามระดับความสุขนี้ก็ยังสูงกว่า 4 ปี ก่อนการแต่งงาน ในทางตรงกันข้ามหากมีการหย่าร้าง คู่สมรสจะมีความสุขลดลงในปีที่หย่าร้าง แต่ผู้ชายจะกลับมามีความสุขเท่าเดิมหลังหย่าร้างในปีเดียว ขณะที่ฝ่ายหญิงจะยังคงทรมานต่ออีกหลายปี นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อเด็ก ผลการศึกษาพบว่ากว่า 70 % ของเด็กที่พ่อแม่หย่าร้างจะมีแนวโน้มก่ออาชญากรรมเมื่ออายุยังน้อย และต้องออกจากโรงเรียนโดยไม่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าเด็กทั่วไปถึงสองเท่า แม้ว่าคู่สมรสจะแต่งงานใหม่ก็ไม่ทำให้สถิติลดลง สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุข

4) ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วยยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังเป็นสัญลักษณ์ของประเทศชาติที่ไม่มีคนตกงานบ่งบอกอัตราส่วนสภาพการมีงานทำกับการตกงาน การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือและมีหน้าตาในสังคม การตกงานการถูกให้ออกจากงานจึงเป็นหายนะสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะผู้ตกงาน จะรู้สึกเหมือนถูกปฏิเสธจากสังคมส่งผลให้เขาสูญเสียการนับถือตนเอง (Self-respect) และมีความสุขลดลง

5) ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจของคนที่สังคมจากการสำรวจความสุขกับเพื่อนและสังคมด้านต่าง ๆ ประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้วมักย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนชุมชนขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยังส่งผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลงจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุข ช่างต้น สามารถสรุปนิยาม การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ

2.4.8 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามทัศนของ Ben-Shahar (2007)

Ben-Shahar (2007) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การให้ความหมายของงาน (Meaning) การให้คุณค่ากับงานที่ทำ 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เราสนุกกับอะไรบ้าง 3) จุดแข็ง (Strengths) สิ่งที่เราทำได้ดี

2.4.9 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามทัศนของ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010)

องค์การอนามัยโลก (Burton) ให้คำนิยามองค์กรสุขภาพว่า เป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้อง และสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสถานที่ทำงานที่รวมไปถึง โครงสร้าง อาคาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่ทำงาน ต้องมีความปลอดภัยทั้งต่อร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

2) สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา หมายถึง สภาพสังคมในองค์กร วัฒนธรรม องค์กร ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นเป็นประจำทุกวันในองค์กร

3) แหล่งข้อมูลด้านสุขภาพของบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยบริการต่าง ๆ ด้านสุขภาพ มีแหล่งข้อมูล ทรัพยากร โอกาสและความยืดหยุ่นขององค์กร จัดหาให้กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนหรือจูงใจความพยายามในการ ปรับปรุงหรือรักษาสุขภาพ

4) การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร หมายถึง องค์กรกับชุมชนมีการทำ กิจกรรมร่วมกัน โดยที่องค์กรจะเป็นผู้จัดกิจกรรมในการให้ความรู้ และทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรรวมถึง ให้บริการแก่สังคมและชุมชน

2.4.10 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตามทัศนะของ Ed Wesley (2021)

Ed Wesley กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สร้างความสุขที่ยั่งยืนในที่ทำงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความไว้วางใจในการทำงาน คือ ผู้จัดการต้องไว้วางใจว่าพนักงานจะ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ และพนักงานต้องทำงานเพื่อสร้างและรักษาความรับผิดชอบในระดับที่ ผู้จัดการพึงพอใจ

2) มนุษย์สัมพันธ์ คือ พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีต่อกันจะช่วยให้ พนักงานผูกพันกัน และเพิ่มพลังในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

3) ความมั่นคง คือ องค์กรต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้ว่า งานที่พวกเขาทำอยู่จะไม่ล้มเหลว

4) ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน คือ ภารกิจที่พนักงานเชื่อมั่น และเต็มใจทำเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการมีพันธกิจทำให้คนมีความสุข ส่งเสริมความภาคภูมิใจและนำไปสู่การดึงดูดผู้คนที่มีความสามารถสูงซึ่งทำงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

5) ความท้าทาย คือ การทำงานที่พนักงานตื่นเต้นและมีส่วนร่วม พนักงาน ต้องได้รับความท้าทายอย่างมืออาชีพ สถานที่ทำงานที่มีความสุขคือสถานที่ทำงานที่พนักงานและ ผู้จัดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

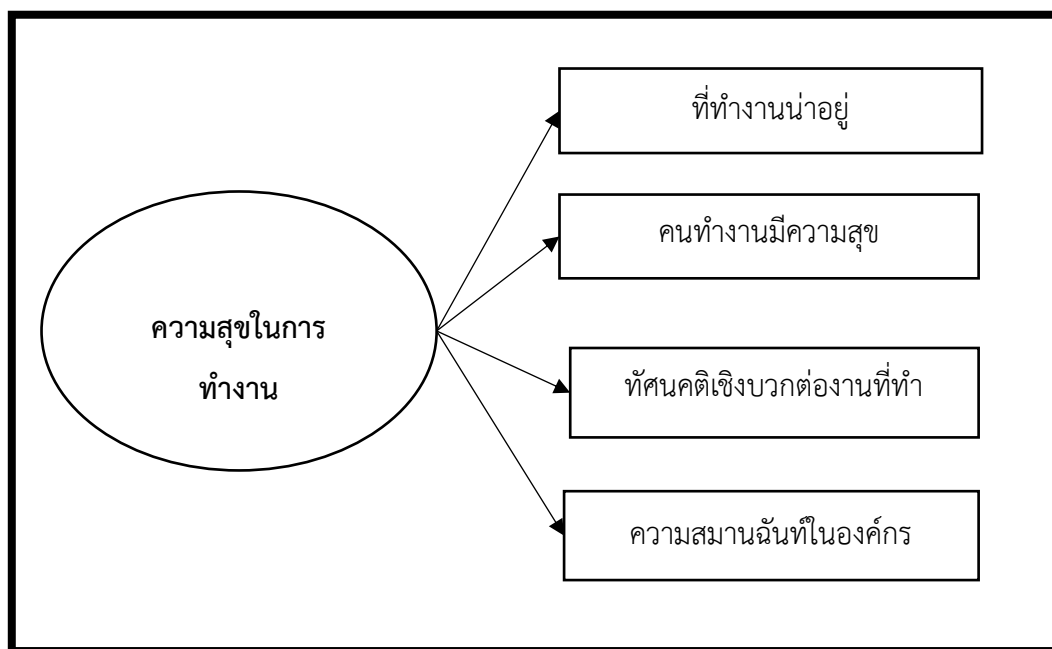
No.	ความรู้ในการทำงาน										ความถี่	ร้อยละ
	1. (สสส.) (2552)	2. วิทยาลัยฯ ผู้นำโรงเรียน และ วัฒนธรรม วิทยาลัยฯ แก้ว (2560)	3. กองรลภ อภัยศักดิ์ (2563)	4. ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	5. Manion (2003)	6. Gavin & Mason (2003)	7. Layard (2005)	8. Ben-Shahar (2007)	9. Burton (2010)	10. Ed Wesley (2021)		
7	ผู้รักการอ่าน	✓									1	10
8	ผู้มีความรับผิดชอบ	✓									1	10
9	เป็นผู้ใช้เงินเป็น	✓									1	10
10	ความสามัคคีในครอบครัว	✓					✓				2	20
11	ทำงานสร้างสรรค์										1	10
12	ทัศนคติในการทำงานเชิงบวก	✓						✓			5	50
13	คำตอบแบบทดสอบที่ดี		✓								1	10
14	การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี		✓							✓	3	30
15	เป็นที่ยอมรับของบุคคล										1	10

No.	ความถี่ในการทำงาน										ความถี่	ร้อยละ
	1. (สสส.) (2552)	2. วิทยาลัยฯ วัสดุภัณฑ์ฯ และ วิศวกรรม วัสดุภัณฑ์ฯ (2560)	3. กองรถลาก อรัญญิก (2563)	4. วิทยาลัยฯ น้อยโคตร (2565)	5. Manion (2003)	6. Gavin & Mason (2003)	7. Layard (2005)	8. Ben-Shahar (2007)	9. Burton (2010)	10. Ed Wesley (2021)		
16	มุ่งความถี่ในงาน				✓						1	10
17	ความถี่อิสระ					✓					1	10
18	การตัดสินใจ					✓					1	10
19	ความถี่งาน					✓					1	10
20	ความถี่กับฐานเศรษฐกิจ						✓				1	10
21	ความถี่กับสุขภาพ						✓		✓		2	20
22	ความถี่พอใจในงาน		✓					✓		✓	3	30
23	ความถี่คง									✓	1	10
24	ความถี่หาย									✓	1	10

ที่		ความพึงพอใจในการทำงาน										ความพึงพอใจ	รวม
25	ความพึงพอใจ	1. (สส.) (2552)	2. ข้าราชการผู้ช่วยผู้ใหญ่ (2560)	3. กองการคลัง (2563)	4. ผู้พิพากษา (2565)	5. Manion (2003)	6. Gavin & Mason (2003)	7. Lazard (2005)	8. Ben-Shahar (2007)	9. Burton (2010)	10. Ed Wesley (2021)	1	10
		3	11	6	4	4	3	5	3	4	5		

จากการที่ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นการยอมรับความคิดเห็นจากผู้ที่ได้จากคำสั่งและความคิดเห็นทั้งหมด 25 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี่คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) 2) คนทำงานมีความสุข (Happy people) 3) ที่สนใจสิ่งบันเทิงใจ (Happy work) 4) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Happy teamwork)

ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของครู

ภาพที่ 7 แสดงกรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) 2) คนทำงานมีความสุข (Happy people) 3) ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work) 4) ความสามัคคีในองค์กร (Happy teamwork) ซึ่งในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิง ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานต่อไป

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสุขในการทำงาน

2.2.5.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home (House + Human (คน) + Happy (ความสุข) = Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้ง เรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร

ชาลวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และ ชีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) เป็นองค์กรที่มึการทำงานเป็นทีม 2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน 3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน

กอบปรลาก อภัยภักดี (2563) กล่าวว่า สถานที่ทำงานน่าทำงาน เป็นสถานที่ทำงานน่าทำงานไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อนสบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตาเพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ความสุขกับงานโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วยยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังเป็นสัญลักษณ์ของประเทศชาติที่ไม่มีคนตกงานบ่งบอกอัตราส่วนสภาพการมีงานทำกับการตกงาน การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือและมีหน้าตาในสังคม

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสถานที่ทำงานที่รวมไปถึง โครงสร้าง อาคาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่ทำงาน ต้องมีความปลอดภัยทั้งต่อร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ของ คนงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า สถานที่ทำงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานสถานที่ที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

2.2.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ คนทำงานมีความสุข (happy people)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่า คนทำงานมีความสุข Happy People คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ความเป็นมืออาชีพ ความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมี

ความสุขเพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคง ในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

ชาวนิวทรี วสันต์นารัตน์ และ อีริชธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) กล่าวว่า คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขคือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลกความสุขของตัวเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม)รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า คนทำงานมีความสุข หมายถึง บุคลากรขององค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดีหมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดีไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิตพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรมและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

Ben-Shahar (2007) กล่าวว่าความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การให้ความหมายของงาน (Meaning) การให้คุณค่ากับงานที่ทำ 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เราสนุกกับ อะไรบ้างและจุดแข็ง (Strengths) สิ่งที่เราทำได้

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) กล่าวว่า คนทำงานมีความสุขต้องมีสุขภาพของบุคลากรในที่ทำงานที่พร้อมมีความยืดหยุ่นขององค์กร จัดหาให้กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนหรือจูงใจความพยายามในการ ปรับปรุงหรือรักษาสุขภาพองค์กรกับชุมชนมีการทำ กิจกรรมร่วมกัน โดยที่องค์กรจะเป็นผู้จัดกิจกรรมในการให้ความรู้และทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรรวมไปถึงให้บริการแก่สังคมและชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่าบุคลากรขององค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความฝึกฝนหาความรู้พัฒนาตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดีไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม

2.2.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work)

กอปปรลาก อภัยภักดี (2563) กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้นอย่าคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องทำหรือถูกบังคับให้ทำแต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่ทำข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อน

ร่วมงานในส่วนนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควร ช่วยเหลือคนทำงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยที่ไม่ต้องสั่งร้องขอหรือกดดัน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำในองค์กรมีเจตคติหรือมีความรู้สึก นึกคิดต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานที่ทำงาน หรือต่อภารกิจ ซึ่งเกิดจากความรัก ความถนัด ความท้าทายและการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกที่ผ่อนคลายในเวลาทำงาน โดยงานนั้นให้ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นงานที่มีความมั่นคง

Manion (2003, หน้า. 652-655) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนานทำให้เกิด สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Layard (2005) กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วยยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังเป็นสัญลักษณ์ของประเทศชาติที่ไม่มีคนตกงานบ่งบอกอัตราส่วนสภาพการมีงานทำกับการตกงาน การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือและมีหน้าตาในสังคม การตกงานการถูกให้ออกจากงานจึงเป็นหายนะสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะผู้ตกงาน จะรู้สึกเหมือนถูกปฏิเสธจากสังคมส่งผลให้เขาสูญเสียการนับถือตนเอง (Self-respect) และมีความสุขลดลง

Ben-Shahar (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การให้ความหมายของงาน (Meaning) การให้คุณค่ากับงานที่ทำ 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เราสนุกกับอะไรบ้างและจุดแข็ง (Strengths) สิ่งที่เราทำได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work) ทัศนคติเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ เห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำ และตระหนักถึงความสำคัญที่เราต้องมองแง่มุมที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้

2.2.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ ความสามัคคีในองค์กร (Happy teamwork)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” Happy People-Happy Home-Happy Teamwork ชุมชนสมานฉันท์ Happy Team Work ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อธิธรรม วุฒินิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความว่า ความรวมถึง ลูกค้ายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวคำชื่นชม ยินดี เมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกัน เมื่อเกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

Layard (2005) กล่าวว่า ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจของคนในสังคมจากการสำรวจความสุขกับเพื่อนและสังคมด้านต่าง ๆ ประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้ว มักย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนาการโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนชุมชนขาดความไว้นับถือเชื่อใจซึ่งกันและกัน ยังส่งผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลงจากสภาพแวดล้อมจิตใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

อนามัยโลก (Burton, 2010) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร เป็นองค์การกับชุมชนมีการทำ กิจกรรมร่วมกัน โดยที่องค์กรจะเป็นผู้จัดกิจกรรมในการให้ความรู้ และทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรรวมไปถึงให้บริการแก่สังคมและชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ความสมานฉันท์ในองค์กร (Happy teamwork) ความสมานฉันท์ในองค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน รู้จักปล่อยวาง สามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1. ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home)	มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานสถานที่ที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย 2. รู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน 3. สถานที่ที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ 4. มีความปลอดภัย 5. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน 6. มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ
2. คนทำงานที่มีความสุข (Happy People)	บุคลากรขององค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความพึงพอใจความรู้พัฒนาตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต พร้อมด้วย คุณธรรมจริยธรรม	1. บุคลากรขององค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2. สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี 3. มีความพึงพอใจความรู้พัฒนาตนเอง 4. ครอบครัวที่อบอุ่น 5. เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต 6. มีคุณธรรมจริยธรรม
3.ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work)	ความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ ปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ เห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำ และตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องานมองแง่บวกที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้	1. มีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ 2. ปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ 3. เห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน 4. มองแง่บวกที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		5. เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้
4. ความสมานฉันท์ ในองค์กร (Happy teamwork)	มีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกันมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะไม่เลือกปฏิบัติช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน รู้จักปล่อยวางสามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่	1. มีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน 2. มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ 3. ไม่เลือกปฏิบัติ 4. ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน 5. รู้จักปล่อยวาง 6. สามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่

2.3. สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตั้งอยู่เลขที่ 120 ถนน มลิวรรณ ตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40130 มีพื้นที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนของพื้นที่บริการ 7 อำเภอ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 3,095 ตารางกิโลเมตร จำแนก ตามขนาดพื้นที่เป็นรายอำเภอ ดังนี้

1. อำเภอชุมแพ ขนาดพื้นที่ 510 ตารางกิโลเมตร
2. อำเภอภูผาม่าน ขนาดพื้นที่ 284 ตารางกิโลเมตร
3. อำเภอภูเวียง ขนาดพื้นที่ 621 ตารางกิโลเมตร
4. อำเภอเวียงเก่า ขนาดพื้นที่ 286 ตารางกิโลเมตร
5. อำเภอหนองเรือ ขนาดพื้นที่ 673 ตารางกิโลเมตร
6. อำเภอสีชมพู ขนาดพื้นที่ 529 ตารางกิโลเมตร
7. อำเภอหนองนาคำ ขนาดพื้นที่ 192 ตารางกิโลเมตร

ค่านิยมองค์กร

“นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม”

วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาค ด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย
2. ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัยรวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม และสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

2. สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค จนจบการศึกษาภาคบังคับ

2. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. เด็กปฐมวัยในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีพัฒนาการสมวัย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

3. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันท่องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สถานศึกษา มีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

7. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาในสังกัดมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาในสังกัดมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

6. โรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

2.3.1 การบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้นำข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้ มาใช้ในการบริหารและพัฒนางานตามบริบทของเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการประชุมชี้แจงมอบนโยบายในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เข้าใจ ถึงความจำเป็น ความสำคัญ ประโยชน์และลักษณะข้อมูลสารสนเทศที่ดี มีการรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาทุกประเภท ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันพร้อมใช้ ไม่ ว่าจะเป็นข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ข้อมูลครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการวิเคราะห์ ผลการทดสอบทางการศึกษา O-NET ,NT ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศทาง การศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนางานตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาได้ และใช้แผน เป็นเครื่องมือในการบริหารและจัดการศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบ การบริหารจัดการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์โดยแต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัด โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ กิจกรรม และงบประมาณ มีการกำหนดปฏิทิน

การปฏิบัติงาน เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานตามโครงการที่บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา โดยยึดหลัก PDCA คือ

1. มีการวางแผนโดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในรูปของคณะกรรมการ
2. ดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งได้กำหนดปฏิทินการดำเนินโครงการไว้
3. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ
4. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน และนำมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ นโยบาย ปัญหา ความต้องการในการบริหารและการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการนำแผนปฏิบัติการไปใช้ตามวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงาน ผ่านกระบวนการ PLC โดยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้มาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
2. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในรูปของคณะกรรมการ ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงแก้ปัญหาการดำเนินงานและสนองความต้องการในการบริหารและการจัดการศึกษา และกำหนดปฏิทินการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ ติดตามการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามปฏิทินและ บรรลุเป้าหมายของโครงการ

นอกจากนี้ ยังมีมาตรการในการควบคุม เร่งรัดผู้รับผิดชอบโครงการ โดยให้ผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการตามปฏิทินที่กำหนด หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดในปฏิทินแล้ว ภายใน 1 เดือน ผู้รับผิดชอบยังไม่ดำเนินโครงการจะพิจารณาจัดสรรให้โครงการอื่นที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เช่น ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการ โดยใช้โปรแกรมระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS) 1) บันทึกการจัดสรรงบประมาณ 2) บันทึกการเบิกจ่ายงบประมาณ 3) ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามโครงการ (รายการจัดสรร การเบิกจ่ายและงบเหลือจ่าย) 4) พิจารณางบเหลือจ่าย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

2.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาเป็นการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรในประเด็นที่เป็นจุดแข็ง

1. ข้าราชการครูส่วนใหญ่เอาใจใส่การสอนและดูแลนักเรียน
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หลากหลาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น
3. บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้นสามารถส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
5. บุคลากรในสังกัดได้รับการเพิ่มวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น
6. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดีทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรในประเด็นที่เป็นจุดอ่อน

1. โรงเรียนขนาดเล็กยังขาดบุคลากรที่ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ลดลง
2. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
3. การพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา
4. ครูมีภาระงานนอกจากการสอนมากเกินไป

จะสามารถสรุปได้ว่า สภาพการณ์ทางด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีจุดแข็งที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หลากหลาย บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ และมีจุดอ่อนที่ยังขาดบุคลากรและภาระงานนอกจากการสอนมากเกินไป ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ลดลงการพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบริหารบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์กร ที่บุคลากรต้องการความเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษา

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

นฤมล คูหาแก้ว (2563) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือ ลำดับที่ 4 ด้านการ มีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ลำดับที่ 6 ด้านทักษะสังคม และลำดับที่ 7 ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ และมี 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต มี 7 ด้าน 18 คุณลักษณะ 39 แนวทาง

ณัฐณี มณีวรรณ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

4) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงตามลำดับประกอบด้วย ด้านผู้นำที่มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสาร ด้านผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.597 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ร้อยละ 35.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.989 + .223X_2 + .236X_3 + .070X_5$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = .326Z_{X_2} + .297Z_{X_3} + .146Z_{X_5}$ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มุกิตา อินกล้า (2564) ศึกษาสรุปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ (2) ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเสนอ และการใช้เทคโนโลยี (3) ด้านภาวะผู้นำการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่น (4) ด้านภาวะผู้นำการตัดสินใจ ประกอบด้วย ระบุปัญหาเบื้องต้น การวิเคราะห์ทางเลือก และการตัดสินใจ และ (5) ด้านภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างความเปลี่ยนแปลง เชื่อมั่นในบุคคลอื่น และการให้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการสอบถามข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองปีการศึกษา 2563 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นโดยใช้เทคนิคการวิจัย EDJR พบว่ามีค่า มัธยฐานเท่ากับ 4.96 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ .59 3) การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีเหมาะสมเป็นไปได้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง

วัชรศักดิ์ คุ่มศรี (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่

21 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) แนวทางการพัฒนา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

วรารัตน์ ศรีบุตดา และอำนาจ ชนะวงศ์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของคุณลักษณะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ลำดับที่ 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/นวัตกรรม ลำดับที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 4 ด้านความร่วมมือ ลำดับที่ 5 ด้านการเสริมพลังอำนาจ ลำดับที่ 6 ด้านทักษะสังคม และลำดับที่ 7 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ และมี 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มี 7 ด้าน 17 แนวทาง

2.4.1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วรารัตน์ ทองถาวร (2554, หน้า 69) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการโยกย้ายงานบ่อย ๆ บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม ทักษะการทำงานเพิ่มเติม จากการศึกษาดูงาน หรือฝึกอบรม ตรงตามสายงานของตนเอง เพื่อการพัฒนาด้านการงานของตนเองเสมอ ๆ อีกทั้งยังได้ใช้เทคโนโลยีใหม่มาพัฒนางานของตนเองอีกด้วย 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรทุกคนได้รับความไว้วางใจจากองค์กรเสมอ ทุกคนพูดให้กำลังใจแก่กันและกันในการทำงาน ต่างยอมรับการทำงาน ความสำเร็จ เคารพให้เกียรติแก่กันและกันในการทำงานเสมอ 3) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับกำลังใจ และคำพูดให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิจากเพื่อนร่วมงานเสมอ อีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมเล็กน้อยขึ้นในวันสำคัญเพื่อฉลองความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสะอาด สะดวก ร่มรื่น และมีความปลอดภัยในการทำงาน 5) ด้านสวัสดิการบุคลากร ได้รับสวัสดิการ เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของแต่ละคน เช่น อายุการทำงาน

สมงคล กุมภีร์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤตชัย สุริยนต์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสุขในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X₁) ด้านความรักในงาน (X₂) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X₄) ของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 53.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ การถดถอย คือ $\hat{Y} = .405 + .443(X_1) + .252(X_2) + .133(X_4)$

อาภาภัทร ทิวะหุต (2563) ศึกษาการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา มาจากการมาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ระบบในการทำงานและลักษณะของงาน นอกจากนี้ความสุข 8 ประการ ยังเป็นแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร ในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสุขจากตัวเราเอง ทำให้เกิดความสุขจากครอบครัวส่งผลให้องค์กร สังคมมีความสุข

ณัฐชนน คองอยู่ (2566) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นการระของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชยดนัย ชายมะ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยด้านหาความรู้ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านครอบครัว และค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น คือด้านการผ่อนคลาย ปัจจัยเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.4.1.3 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556, หน้า 106 - 107) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารบุคคลได้ดีมีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เมื่อครูเกิด

ความสุขและความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเพก่าลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

กรณีการ บัญมา (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตน เหลืองงาม (2562, หน้า 83 – 88) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการตัดสินใจประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วัฒนธรรมขององค์กรไปพร้อมกับการส่งเสริมเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจความรู้สึกร่วมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กร

แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ และสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.77 + 0.603 X_5$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $= 0.758 Z_{X_5}$ จากผลของการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังนั้น หน่วยงานบังคับบัญชา จึงควรมีนโยบายส่งเสริมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ คำนึงถึงการมอบหมายงานให้กับคนในองค์การตามความสามารถและความถนัดของบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จจากการให้ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการมีความยืดหยุ่น และปัจจัยการมีจินตนาการ เป็นตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 70.40 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 8.732 + 2.144(X_3) + 1.081(X_4) + .683(X_2)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .510(X_3) + .244(X_4) + .141(X_2)$

พิชญญา บุตรธำจารย์ (2565) ศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Ford (1999) ได้ศึกษาการรับรู้ของศึกษาธิการเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่งแต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะองค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้นในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ

Newton (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน อันได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองออสเตรเลียพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีประสิทธิภาพ คือ การที่บุคลากรมีคุณภาพมีจุดมุ่งหมายของงานที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Wason (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่าผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์และความสามารถในการคนอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.4.2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003, pp. 52 - 55) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน คือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนานการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Lykken and Tellegen (2003, p. 817) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงานและงานที่มีอิสระ งานที่ทำหาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การแก้ปัญหา (Technical problem solver) 2) การสื่อสาร (Communicator) 3) การกำหนดทิศทาง (Direct setter) 4) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เนื่องจากภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในยุคปัจจุบันเป็นผลให้การปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือ ลูกน้อง ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มองค์กร ทำให้ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารองค์กรให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสุข ซึ่งจากการวิเคราะห์การสร้างความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) 2) คนทำงานมีความสุข (Happy people) 3) ทัศนคติเชิงบวกต่อ

งานที่ทำ (Happy work) 4) ความสมานฉันท์ในองค์กร (Happy teamwork) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์กรที่มีความสุข และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 252 คน และ ครู จำนวน 1,677 คน รวมประชากร 1,929 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครู โรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 41 คน และ ครู จำนวน 279 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	166	155	342	497	26	57	83
กลาง	83	84	1,107	1,191	13	184	197
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	13	228	241	2	38	40
รวมทั้งสิ้น	253	252	1,677	1,929	41	279	320

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2559, หน้า 138) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient)

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, หน้า 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.825 - 0.936 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	0.944
1. การแก้ปัญหา	0.844
2. การสื่อสาร	0.897
3. การกำหนดทิศทาง	0.842
4. การทำงานร่วมกัน	0.895
5. การทำงานร่วมกัน	0.832
ความสุขในการทำงานของครู	0.949
1. ที่ทำงานน่าอยู่	0.891
2. คนทำงานที่มีความสุข	0.870
3. ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	0.894
4. ความสมานฉันท์ในองค์กร	0.902

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 7 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทราพร เกษสังข์, 2559, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
x ₁	หมายถึง	การแก้ปัญหา
x ₂	หมายถึง	การสื่อสาร
x ₃	หมายถึง	การกำหนดทิศทาง
x ₄	หมายถึง	การทำงานร่วมกัน
x ₅	หมายถึง	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Y	หมายถึง	ความสุขในการทำงานของครู
Y_1	หมายถึง	ที่ทำงานน่าอยู่
Y_2	หมายถึง	คนทำงานมีความสุข
Y_3	หมายถึง	ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ
Y_4	หมายถึง	ความสมานฉันท์ในองค์กร
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
S.E. _B	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
Z	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง	คะแนนดิบ

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	89	27.81
1.2 หญิง	231	72.19
รวม	320	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	41	12.81
2.2 ครูผู้สอน	279	87.19
รวม	320	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	83	25.94
3.2 ขนาดกลาง	197	61.56
3.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	40	12.50
รวม	320	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	60	18.75
4.2 5-10 ปี	166	51.88
4.3 มากกว่า 10 ปี	94	29.38
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.19 และเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 87.19 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.81 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดกลาง 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56 รองลงมา เป็นขนาดเล็ก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.94 และ ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง

5-10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.88 รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 9 - 14

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การแก้ปัญหา (x_1)	4.17	0.58	มาก	4
2. การสื่อสาร (x_2)	4.30	0.59	มาก	2
3. การกำหนดทิศทาง (x_3)	4.30	0.49	มาก	1
4. การทำงานร่วมกัน (x_4)	4.21	0.55	มาก	3
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	4.11	0.55	มาก	5
รวม	4.22	0.44	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทาง (x_3) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49) และ การสื่อสาร (x_2) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกัน (x_4) ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแก้ปัญหา (x_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การแก้ปัญหา (x_1)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา	4.26	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.26	0.81	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการที่ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด	3.99	0.86	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.15	0.79	มาก	3
รวม		4.17	0.58	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแก้ปัญหา (x_1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.69) และข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการที่ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสื่อสาร (x_2) โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	การสื่อสาร (x_2)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถความชำนาญในการพูด เจจจา ต่อรอง โนมน้าวใจใจ เคลี้ยกล่อม	4.30	0.77	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ	4.39	0.78	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูด	4.33	0.81	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศรู้เท่าทันเทคโนโลยี	4.23	0.83	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21	4.24	0.86	มาก	4
รวม		4.30	0.59	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสื่อสาร (x_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดทิศทาง (x_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การกำหนดทิศทาง (x_3)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ	4.35	0.74	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน	4.32	0.70	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม ที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ	4.32	0.76	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็นระบบ	4.21	0.77	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ	4.28	0.69	มาก	4
รวม		4.30	0.49	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดทิศทาง (x_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.70) และ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม ที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการทำงานร่วมกัน (x_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานร่วมกัน (x_4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน	4.26	0.74	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน	4.30	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.19	0.81	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	4.20	0.78	มาก	3
รวม		4.21	0.55	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการทำงานร่วมกัน (x_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้	4.18	0.79	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบ	4.14	0.82	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กลัวความผิดพลาดเปิดกว้างทำหายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ	4.11	0.81	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.01	0.86	มาก	4
รวม		4.11	0.55	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบโดย ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.86)

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 15 - 19

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ที่ทำงานน่าอยู่ (y_1)	4.08	0.48	มาก	4
2. คนทำงานมีความสุข (y_2)	4.14	0.53	มาก	3
3. ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3)	4.16	0.54	มาก	2
4. ความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4)	4.18	0.50	มาก	1
รวม	4.14	0.42	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่ (y_1) ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน่าอยู่ (y_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ทำงานน่าอยู่ (y_1)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย	4.12	0.79	มาก	2
2	บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน	4.19	0.82	มาก	1
3	บุคลากรในโรงเรียนมีสถานที่ที่มีความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ	4.13	0.81	มาก	5
4	บุคลากรในโรงเรียนมีความปลอดภัย	3.98	0.86	มาก	6
5	บุคลากรในโรงเรียนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน	4.04	0.81	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	4.04	0.84	มาก	4

ข้อ	ทำงานน้อย (y_1)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
รวม		4.08	0.48	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนมีสถานที่ที่ความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 บุคลากรในโรงเรียนมีความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	คนทำงานมีความสุข (y_2)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.07	0.82	มาก	5
2	บุคลากรในโรงเรียน สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี	4.09	0.76	มาก	4
3	บุคลากรในโรงเรียนมีความฝึกฝนหาความรู้พัฒนาตนเอง	4.20	0.77	มาก	1
4	บุคลากรในโรงเรียนมีครอบครัวที่อบอุ่น	4.15	0.75	มาก	3
5	บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต	4.18	0.73	มาก	2
รวม		4.14	0.53	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนมีความฝึกฝนหาความรู้พัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต ($\bar{x} = 4.18$, S.D.

= 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ	4.18	0.75	มาก	2
2	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ	4.16	0.81	มาก	3
3	บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำ ตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน	4.22	0.75	มาก	1
4	บุคลากรในโรงเรียนมองแง่มุมที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ	4.12	0.81	มาก	5
5	บุคลากรในโรงเรียนเชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้	4.14	0.77	มาก	4
รวม		4.16	0.54	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 บุคลากรในโรงเรียนมองแง่มุมที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	4.12	0.80	มาก	6
2	บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ	4.18	0.77	มาก	4
3	บุคลากรในโรงเรียนไม่เลือกปฏิบัติ	4.21	0.75	มาก	2
4	บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน	4.14	0.80	มาก	5
5	บุคลากรในโรงเรียนรู้จักปล่อยวาง	4.19	0.73	มาก	3
6	บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่	4.27	0.74	มาก	1
รวม		4.18	0.50	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.80)

4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัย
ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุ่มในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
X ₁	1										
X ₂	.657**	1									
X ₃	.495**	.554**	1								
X ₄	.558**	.535**	.607**	1							
X ₅	.465**	.459**	.403**	.616**	1						
Y ₁	.482**	.475**	.438**	.598**	.879**	1					
Y ₂	.431**	.417**	.483**	.547**	.532**	.621**	1				
Y ₃	.458**	.486**	.510**	.551**	.477**	.517**	.645**	1			
Y ₄	.375**	.410**	.440**	.485**	.472**	.476**	.554**	.598**	1		
X	.796**	.824**	.773**	.841**	.725**	.711**	.604**	.626**	.549**	1	
Y	.531**	.544**	.568**	.663**	.721**	.797**	.849**	.834**	.808**	.758**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.758$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ระหว่างตัวแปร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.531 - 0.721$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การแก้ปัญหา (x_1) กับการสื่อสาร (x_2) ($r_{x_1x_2} = 0.657$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกำหนดทิศทาง (x_3) กับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) ($r_{x_3x_5} = 0.403$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความสุขในการทำงานของครู (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ คนทำงานมีความสุข (y_2) กับทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) ($r_{y_2y_3} = 0.645$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่ (y_1) กับความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) ($r_{y_1y_4} = 0.476$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง ($r_{xy} = 0.758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตารางที่ 21 -

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y_1)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครู ด้านที่ทำงานน้อย (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การแก้ปัญหา (x_1)	0.482**	ปานกลาง
2. การสื่อสาร (x_2)	0.475**	ปานกลาง
3. การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.438**	ปานกลาง
4. การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.598**	ปานกลาง
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.879**	สูงมาก

** $p < .01$

จากตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y_1) โดยรวม (r_{xy1}) เท่ากับ 0.711 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x5y1} = 0.879$) การทำงานร่วมกัน ($r_{x4y1} = 0.598$) การแก้ปัญหา ($r_{x1y1} = 0.482$) การสื่อสาร ($r_{x2y1} = 0.475$) และการกำหนดทิศทาง ($r_{x3y1} = 0.438$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครู ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การแก้ปัญหา (x_1)	0.431**	ปานกลาง
2. การสื่อสาร (x_2)	0.417**	ปานกลาง
3. การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.483**	ปานกลาง
4. การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.547**	ปานกลาง
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.532**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2) โดยรวม (r_{xy_2}) เท่ากับ 0.604 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานร่วมกัน ($r_{x_4y_2} = 0.547$) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x_5y_2} = 0.532$) การกำหนดทิศทาง ($r_{x_3y_2} = 0.483$) การแก้ปัญหา ($r_{x_1y_2} = 0.431$) และการสื่อสาร ($r_{x_2y_2} = 0.417$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครู ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การแก้ปัญหา (x_1)	0.458**	ปานกลาง
2. การสื่อสาร (x_2)	0.486**	ปานกลาง
3. การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.510**	ปานกลาง
4. การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.551**	ปานกลาง
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.477**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.626 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานร่วมกัน ($r_{x_4y_3} = 0.551$) การกำหนดทิศทาง ($r_{x_3y_3} = 0.478$) . การสื่อสาร ($r_{x_2y_3} = 0.418$) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x_5y_3} = 0.477$) และการแก้ปัญหา ($r_{x_1y_3} = 0.458$)

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครู ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การแก้ปัญหา (x_1)	0.375**	ค่อนข้างต่ำ
2. การสื่อสาร (x_2)	0.410**	ปานกลาง
3. การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.440**	ปานกลาง
4. การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.485**	ปานกลาง
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.472**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) โดยรวม (r_{xy4}) เท่ากับ 0.549 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานร่วมกัน ($r_{x_4y_4} = 0.485$) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x_5y_4} = 0.472$) การกำหนดทิศทาง ($r_{x_3y_4} = 0.440$) การสื่อสาร ($r_{x_2y_4} = 0.410$) และการแก้ปัญหา ($r_{x_1y_4} = 0.375$) ตามลำดับ

4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มี

นัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.962	0.141		6.803**	0.000
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.361	0.033	0.470	10.778**	0.000
การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.170	0.039	0.199	4.401**	0.000
การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.145	0.038	0.191	3.814**	0.000
การสื่อสาร (x_2)	0.083	0.031	0.116	2.674**	0.008
R = 0.801 R ² = 0.642 Adjusted R ² = 0.637 F = 141.070					

**p < .01

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 (R = 0.801) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.70 (Adjusted R² = 0.637) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25322 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การแก้ปัญหา (x_1) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y₁)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.564	0.127		4.455**	0.000
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x ₅)	0.724	0.027	0.819	27.062**	0.000
การกำหนดทิศทาง (x ₃)	0.076	0.030	0.077	2.503*	0.013
การแก้ปัญหา (x ₁)	0.053	0.027	0.063	1.972*	0.049
R = 0.886 R ² = 0.784 Adjusted R ² = 0.782 F = 383.389					

**p < .01

*p < .05

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x₅) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การกำหนดทิศทาง (x₃) และการแก้ปัญหา (x₁) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย (y₁) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.886 (R = 0.886) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 78.20 (Adjusted R² = 0.782) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22575 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.564 + 0.724(x_5) + 0.076(x_3) + 0.053(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.819(x_5) + 0.077(x_3) + 0.191(x_4) + 0.063(x_1)$$

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.002	0.228		4.405*	0.000
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.213	0.061	0.223	3.484*	0.001
การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.292	0.054	0.304	5.452*	0.000
การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.242	0.059	0.225	4.079*	0.000
R = 0.627 R ² = 0.393 Adjusted R ² = 0.387 F = 68.063					

**p < .01

จากตารางที่ 27 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การทำงานร่วมกัน (x_4) และการกำหนดทิศทาง (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.627 ($R = 0.627$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.70 (Adjusted $R^2 = 0.387$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.41293 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.002 + 0.213(x_5) + 0.292(x_4) + 0.242(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.223(x_5) + 0.304(x_4) + 0.225(x_3)$$

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.849	0.237		3.580**	0.000
การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.221	0.064	0.225	3.467**	0.001
การสื่อสาร (x_2)	0.157	0.052	0.169	3.019**	0.003
การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.230	0.065	0.208	3.556**	0.000
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.175	0.056	0.176	3.116**	0.002
R = 0.630 R ² = 0.397 Adjusted R ² = 0.389 F = 51.850					

**p < .01

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การทำงานร่วมกัน (x_4) การสื่อสาร (x_2) การกำหนดทิศทาง (x_3) และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) ตามลำดับ อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.630 ($R = 0.630$) รวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.90 (Adjusted $R^2 = 0.389$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.42486 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.849 + 0.221(x_4) + 0.157(x_2) + 0.230(x_3) + 0.175(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.225(x_4) + 0.169(x_2) + 0.208(x_3) + 0.176(x_5)$$

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.507	0.230		6.564**	0.000
การทำงานร่วมกัน (x_4)	0.168	0.062	0.186	2.724*	0.007
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	0.246	0.054	0.269	4.549**	0.000
การกำหนดทิศทาง (x_3)	0.223	0.060	0.219	3.736**	0.000
R = 0.560 R ² = 0.314 Adjusted R ² = 0.307 F = 48.132					

**p < .01

จากตารางที่ 29 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดทิศทาง (x_3) และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานร่วมกัน (x_4) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.630 ($R = 0.630$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 30.70 (Adjusted $R^2 = 0.307$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.41668 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.507 + 0.168(x_4) + 0.246(x_5) + 0.230(x_3)$$

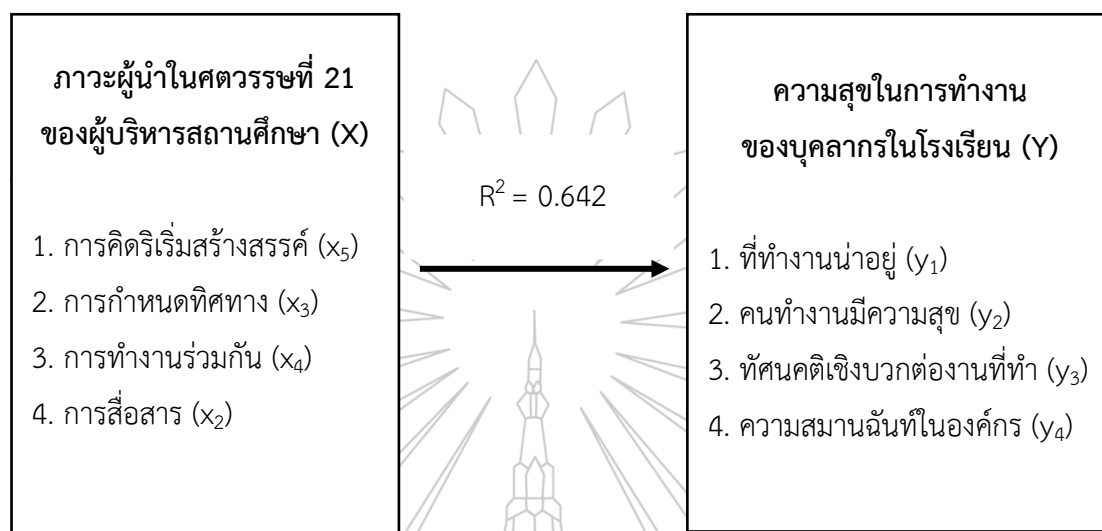
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.186(x_4) + 0.269(x_5) + 0.219(x_3)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 8

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables)



ภาพที่ 8 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5” เป็นการศึกษาเชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการสร้างองค์แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944 และ 0.949

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุमानค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.19 และเพศชาย ร้อยละ 27.81 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 91.56 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 8.44 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดเล็ก ร้อยละ 95.00 รองลงมาขนาดกลาง ร้อยละ 5.00 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 52.19 รองลงมา มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 25.31 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการแก้ปัญหา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการที่ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด

2) ด้านการสื่อสาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่างๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

3) ด้านการกำหนดทิศทาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน และ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม ที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

4) ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบโดย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5.1.2.2 ความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านที่ทำงานน้อย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีสถานที่มีความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความปลอดภัย

2) ด้านคนทำงานมีความสุข โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันใฝ่หาความรู้พัฒนานตนเอง รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำ ตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมองแง่มุมที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ

4) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.758 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่ทำงานน้อย เท่ากับ 0.711 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข โดยรวม เท่ากับ 0.604 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยรวม เท่ากับ 0.626 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.549 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การแก้ปัญหา กับการสื่อสาร ($r_{x_1x_2} = 0.657$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การกำหนดทิศทางกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x_3x_5} = 0.403$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความสุขในการทำงานของครู (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ คนทำงานมีความสุขกับทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ($r_{y2y3} = 0.645$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่กับความสมานฉันท์ในองค์กร ($r_{y1y4} = 0.476$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 ($R = 0.801$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 63.70 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.637$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25322 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$$

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การแก้ปัญหา (X1) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การกำหนดทิศทาง การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจึงสามารถนำความรู้จากการอบรมสัมมนาโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษาจากในโลกออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารคนและบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายได้อย่างเหมาะสม วัตถุประสงค์การรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร รู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานในสถานศึกษาที่เท่าทันเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจนส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา เหลืองงาม (2562) กล่าวว่า สถานการณ์โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างไม่มีข้อจำกัดเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวัน ตลอดจนถึงภาคการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างเนื่องเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผู้นำต้องแสดงทักษะภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับบุษยมาส ผาดี (2563) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นฤมล คุณาแก้ว (2563) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรารัตน์ ศรีบุตดา และอำนาจ ชนะวงศ์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร และด้านการกำหนดทิศทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความชำนาญในการพูด เจรจา ต่อรอง โน้มน้าว จูงใจ และสามารถวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่างๆ และถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูด และการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศรู้เท่าทันเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และงบประมาณอย่างชัดเจนดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ มีการตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวนา กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Ford (1999) ได้ศึกษาการรับรู้ของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่งแต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะองค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้นในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับ ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 123 - 124) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ด้านความกล้าคิดกล้าพูด กล้าตัดสินใจ ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน และสอดคล้องกับ วรารัตน์ ศรีบุตดา และอำนาจ ชนะวงศ์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ลำดับที่ 1 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร

5.2.2 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความสมานฉันท์ในองค์กร ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ คนทำงานมีความสุข และที่ทำงานน่าอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งด้านสังคม ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงานและมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีความสนุกสนาน การยิ้มแย้ม การหัวเราะ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ ญัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับ พิษญา บุตรธำมรงค์ (2565) ศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ กิตติมา ไพบูลย์ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสมานฉันท์ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทำงานร่วมกันเป็นทีม บริกรหาหรือกัน ให้คำแนะนำที่ดีต่อกันรวมถึงส่งเสริมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บุคลากรทุกคนรักและสมานฉันท์ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เคารพซึ่งกันและกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกันมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนาธิรต์ และ ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ชุมชนสมานฉันท์ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และสอดคล้องกับ สิทธิเดช เสมอภาคดี และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2565) ศึกษาองค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า องค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผ่อนคลาย รองลงมาคือ ด้านมีสังคมดี และด้านความสมานฉันท์ในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพที่ดี และสอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และบุญชม ศรีสะอาด (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำมีการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารยุคศตวรรษที่ 21 ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน และประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ

ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ บุญมาก (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อิศรียา กลิ่นสุนทร (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 63.70 (Adjusted $R^2 = 0.637$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25322 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เป็นผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีทักษะการสื่อสารที่เป็น

กัลยาณมิตร ซึ่งเน้นทั้งคนและงาน มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประสบการณ์การบริหาร มีเทคนิคในการบริหารจนทำให้สามารถจูงใจให้บุคลากรครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964, p. 10) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกสนาน ผลสำเร็จของงานเกิดจากรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2000, pp. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ณีติธ ศรีรักษา (2565) ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X14) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ความคิดเชิงบวกการพูด ในทางบวกไม่พูด ให้คนทะเลาะกันการกระทำในแง่บวกรวมถึงการไม่ทำลายล้างความคิดและการกระทำในแง่บวก มีลักษณะเป็นการคิดนอกกรอบ หลากหลายรวดเร็ว สุขุม รอบคอบ มีอิสระทางความคิด สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างหลากหลายและนำไปใช้แก้ปัญหาที่ดีกว่าเพื่อแก้ปัญหาความยุ่งยากที่มนุษย์ประสบอยู่อนจะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีความสุข

ส่วนในด้านการแก้ปัญหา (x1) ที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้มีการวิเคราะห์จุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับซับซ้อนยากแก่การปฏิบัติก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานระหว่างองค์กรและการกำกับ ติดตาม และประเมินผลขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุม ซึ่งสภาพการณ์ทางด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีจุดแข็งที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หลากหลาย บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการและมีจุดอ่อนที่ยังขาดบุคลากรและภาระงานนอกจากการสอนมากเกินไป ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ลดลงการพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์กร ที่บุคลากรต้องการความเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษา (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2566) สภาพโดยรวมดังกล่าว ทำให้ครูต้องพบกับความเสี่ยงในการแก้ปัญหาในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น มิติความเสี่ยงในการแก้ปัญหาของงานจึงเป็นตัวแปรที่ถูกตัดออกจากสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องปรับปรุงและพัฒนา โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการศึกษาวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนา

2) จากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านคนทำงานมีความสุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือวิธีการจูงใจให้ครูรักในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการเลือกงานให้เหมาะสมกับคนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติจะได้มีความสุขในการทำงานและรักในการทำงานนั้น

3) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงานของครู ด้านที่ทำงานน้อย มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรให้ศึกษานิเทศก์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาเพื่อมีแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสารสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังนั้น เมื่อต้องการให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
- 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
- 3) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

รายการอ้างอิง

1. ภาษาไทย

- กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กรมสุขภาพจิต. (2553). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.. (2561). 10 วิธีสร้างสุขในการทำงาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.it24hrs.com/2018/good-health-for-work/>. 21 กุมภาพันธ์ 2563.*
- กสร มัยจิ้น. (2559). *การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ปีที่ 24 (4) : 677-678.*
- กฤตชัย สุริยนต์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 1 -17.*
- กิตติมา ใจลิ้ม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- เกศรา สิทธิแก้ว และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- เกสร มัยจิ้น. (2559). *การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. วารสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ปีที่ 24 (4) : 677-678.*
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา: เทมการพิมพ์.*
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์วีพริ้นท์ .*

- จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : บุ๊ค พอยท์.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/racp/>. 21 กุมภาพันธ์ 2563.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). *ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : Chira Academy.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). *EDUCATIONAL ADMINISTRATION การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ ,ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ : แอปโฟร์พรีนซ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชนน คองอยู่ (2566) *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*, วารสารปรัชญาปริทรรศน์ Journal of Philosophical Vision, 28 (1), (January – June 2023): 25 - 37.
- ณัฏฐ ศรีรักษา. (2565). *ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธ สุนทรายุทธ. (2553). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : ตรีรณสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการทำวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่*. วารสาร มจร. นครน่านปริทรรศน์
- บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์. (2561). *กรมสุขภาพจิต แนะนำแนวทางใช้ 5 เทคนิคสร้างความสุขขณะทำงาน พร้อมเพิ่มบริการใช้คลัสต์ความสุข*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.prdmh.com>. 9 กุมภาพันธ์ 2563.
- ประเวศ วะสี. (2559). *ระบบปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ที่ดีของคนทั้งมวล (Good Learning for All)*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรชัย เจดามาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.kroobannok.com>. 10 กรกฎาคม 2562.
- พรพิมล อินแมน. (2564). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรสวัสดิ์ ศิรตานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *ความสุข ทุกแห่ง ทุกมุม : โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม*. นครปฐม : สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรา วาณิชสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์.

- พิชามณูญ์ ม่วงแก้ว. (2559) . ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2562). แนวคิดใหม่คุณสมบัติ 9 มิติของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต. กรุงเทพฯ : เกรทไอดี.
- พิชญา บุตรธำจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.
- พิชยดณย์ ขายมะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4 ชลบุรี: มนตรี.
- ภุริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกิตา อินกล้า, ประยูร อัมสวาสดี และธนวิน ทองแพง. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, e-Journal of Education Studies, Burapha University, 4(1), 1-16. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567 จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/254090>.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวนา. (2562). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562) . ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม.(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.

- ลลิตา ทิพย์มาศ. (2565). *อิทธิพลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเอกชน* สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน. ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ว.วชิรเมธี. (2553). *ความทุกข์มาโปรด ความสุขโพรยปราย*. กรุงเทพฯ : ปราณพับลิชชิง.
- วรารัตน์ ทองถาวร. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศ.บม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วรารัตน์ ศรีบุตดา และอำนาจ ชนะวงศ์. (2566). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566): 361 - 376.*
- วัชรศักดิ์ คุ่มศรี. (2566). *แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 11 ฉบับที่ 44 (กรกฎาคม - กันยายน 2566): 114 - 123.*
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร บุญยะโทตระ. (2554). *ศาสตร์ชีวิต*. กรุงเทพฯ : สายธุรกิจโรงพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิชุดา บุญทรัพย์. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 2 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2552). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=107&p=1.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2559). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: kruinter.com

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คุณภาพการวางแผนครอบครัวในประเทศไทย*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สนุก สิงห์มาตรและคณะ. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/PS-O-01.pdf>.
- สรียา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพธิ์.
- สมหญิง สายธนู. (2560). *คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมหมาย อ้าดองกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1): มกราคม – มิถุนายน.
- สัมมา รณิธย์. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). *ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : อภิชาติ.
- สุพล ครองยุติ. (2562). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมงคล กุมภีร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- อชิณ สันธนาปัญญา. (2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management in School*. 28(88): 23-26.
- อรสา มาสิงห์. (2560). *การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

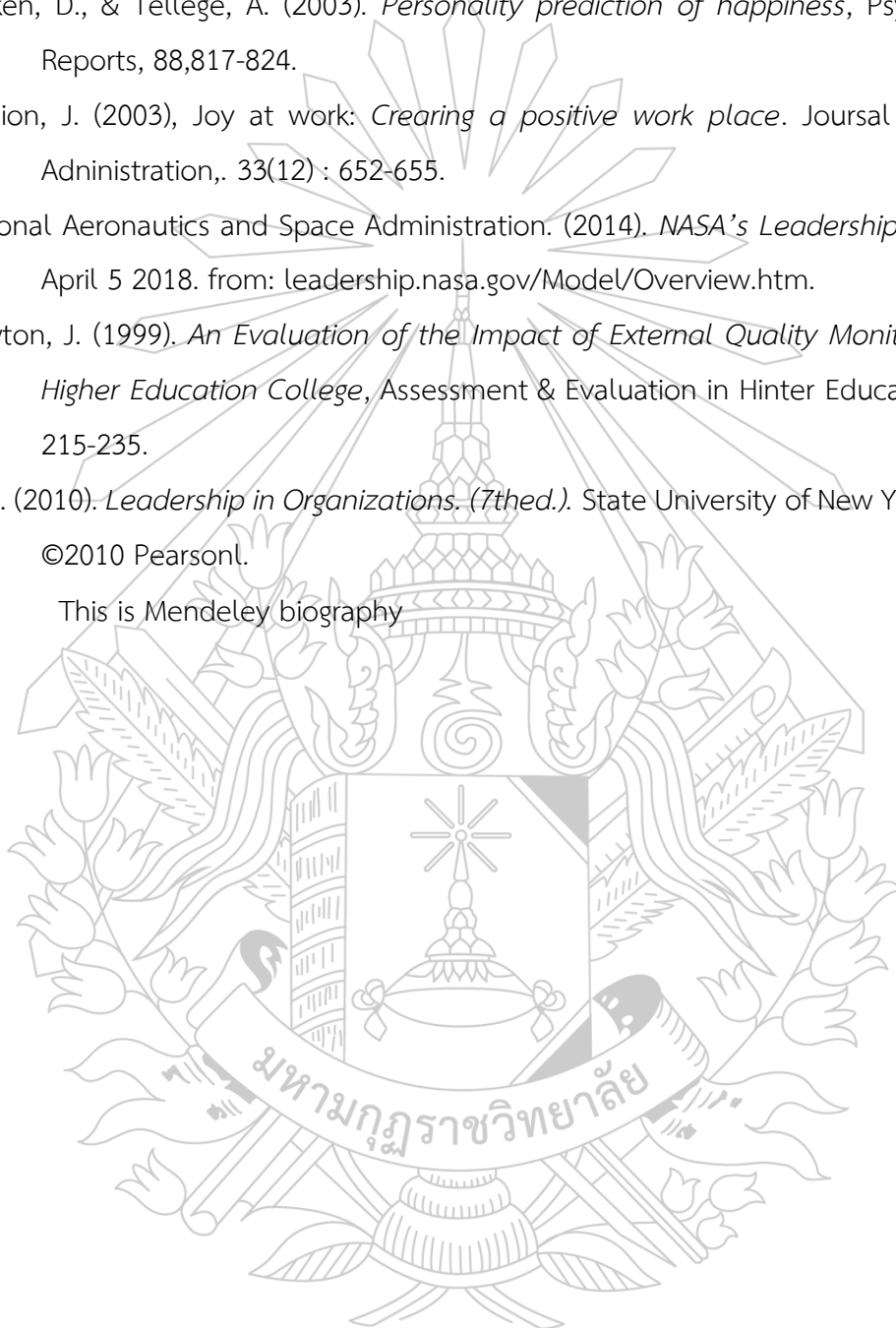
- อาภาภัทร ทิวะหุต. (2563). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565): 2155 - 2168.

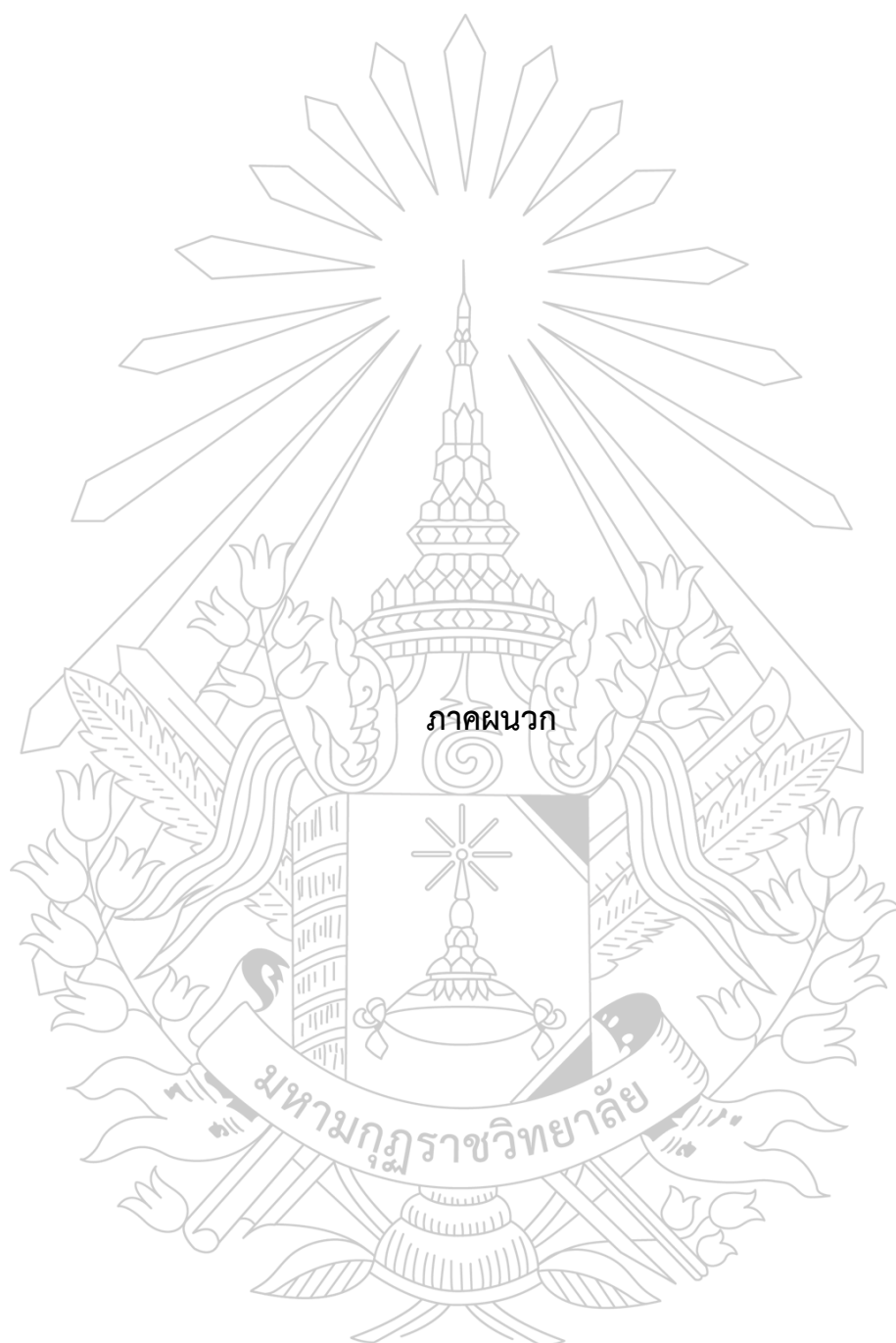
2. ภาษาต่างประเทศ

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques*. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research*. New York: Academic.
- Blake, Robert R. & Mouton, Jane S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston: Gulf Publishing.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. 5 thed. New York : Thomson
- Diener, E. (2000). *Subjective Well-being: The science of happiness and proposal for a national index*. The American Psychologist Association, 1(2), 34-43.
- Dierendonk, D. V. (2005). *The construct validity of Ruff' scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being*. Personality and individual Differences, 36(3), 629-643.
- Ford, R. (1999). *Perception of Superintendents on Leadership Skills Traits of School Leader for the Twenty-first Century*. (n.p.).
- Gavin, J., & Mason, M. (2004). *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. Organizational Dynamics, 6(7) : 384.
- Hoyel, J.R., English F.W. and B. Staffy. (2005). *Skill for suddessful 21st century school leaders*. Arlington, VA : America Association of school Administrators.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Values*. New York: McGraw-Hill.
- Lykken, D., & Tellege, A. (2003). *Personality prediction of happiness*, Psychological Reports, 88,817-824.
- Manion, J. (2003), Joy at work: *Crearing a positive work place*. Joursal of Nursing Administration,. 33(12): 652-655.
- National Aeronautics and Space Administration. (2014). *NASA's Leadership*. Retrieved April 5 2018. from: leadership.nasa.gov/Model/Overview.htm.
- Newton, J. (1999). *An Evaluation of the Impact of External Quality Monitoring on a Higher Education College*, Assessment & Evaluation in Hinder Education. 24(2): 215-235.
- Yukl. (2010). *Leadership in Organizations. (7thed.)*. State University of New York, Albany ©2010 Pearsonl.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) ดร. สมยงค์ สีขาว

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2) ผศ. ภราดร รัชชัยพิชิตกุล

การศึกษา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3) ดร. บุลยาวิ ธิรคุณธนเศรษฐ์

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2

4) นายสาโรจน์ ปาสาทัง

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา)

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไฮวังขอนยมนางาม

5) นายเสรี หลักม่วง

การศึกษา

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนนาจานาเจริญโนนทัน

ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
--

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ☐ ครูผู้สอน ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดของโรงเรียน ☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
การแก้ปัญหา (Technical problem solver)										
1	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการที่ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
การสื่อสาร (Communicator)										
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสื่อสาร (Communicator) (ต่อ)									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การกำหนดทิศทาง (Direct setter)									
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และงบประมาณอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม ที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การกำหนดทิศทาง (Direct setter) (ต่อ)									
14	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ ด้วยการคิดไตร่ตรองอย่าง ละเอียดรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การทำงานร่วมกัน (Collaboration)									
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ กระบวนการทำงานเป็นทีม โดย การสร้างเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มี โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วน ร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์และความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมี ส่วนรับผิดชอบร่วมกัน มีความ โปร่งใส ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)									
20	ผู้บริหารสถานศึกษาการคิดริเริ่ม สิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) (ต่อ)									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความ มุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่าง รอบคอบโดย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กลัว ความผิดพลาดเปิดกว้างท้าทาย ในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ยืดหยุ่น คิดนอกกรอบปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ความสุขในการทำงาน ของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home)										
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
2	บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
3	บุคลากรในโรงเรียนมีสถานที่มีความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวกแสงสว่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง	
4	บุคลากรในโรงเรียนมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
5	บุคลากรในโรงเรียนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
คนทำงานที่มีความสุข (Happy People)										
7	บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
8	บุคลากรในโรงเรียน สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
9	บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	ความสุขในการทำงาน ของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) (ต่อ)									
10	บุคลากรในโรงเรียนมีครอบครัวที่อบอุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work)									
12	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	บุคลากรในโรงเรียนมองแง่บวกที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	บุคลากรในโรงเรียนเชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความสามัคคีในองค์กร (Happy teamwork)									
17	บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	บุคลากรในโรงเรียนไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความสุขในการทำงาน ของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความสามัคคีในองค์กร (Happy teamwork) (ต่อ)									
21	บุคลากรในโรงเรียนรู้จักปล่อยวาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
 โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๕๐๖

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

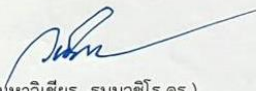
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร


 (พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร,ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
 นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร ผู้วิจัย ๐๘๕-๓๑๗๕๔๔๒

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การแก้ปัญหา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.622 - 0.773 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.844	1	0.622
	2	0.773
	3	0.691
	4	0.635
2. การสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.647 - 0.889 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	5	0.672
	6	0.647
	7	0.806
	8	0.785
	9	0.889
3. การกำหนดทิศทาง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.556 - 0.798 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.842	10	0.556
	11	0.557
	12	0.798
	13	0.669
	14	0.666
4. การทำงานร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.667 - 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.895	15	0.693
	16	0.667
	17	0.783
	18	0.834
	19	0.784
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 - 0.792 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.832	20	0.590
	21	0.718
	22	0.792
	23	0.558
ค่าความเชื่อมั่น	0.944	

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ที่ทำงานน่าอยู่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.598 - 0.772 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891	1	0.772
	2	0.771
	3	0.739
	4	0.677
	5	0.720
	6	0.598
2. คนทำงานที่มีความสุข ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.570 - 0.777 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.870	7	0.745
	8	0.747
	9	0.777
	10	0.704
	11	0.570
3. ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.628 - 0.819 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.894	12	0.640
	13	0.819
	14	0.812
	15	0.816
	16	0.628
4. ความสมานฉันท์ในองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.504 - 0.860 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.902	17	0.860
	18	0.797
	19	0.707
	20	0.746
	21	0.504
	22	0.798
ค่าความเชื่อมั่น		0.949

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ครูผู้สอน

() ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

3. ขนาดโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก

() โรงเรียนขนาดกลาง

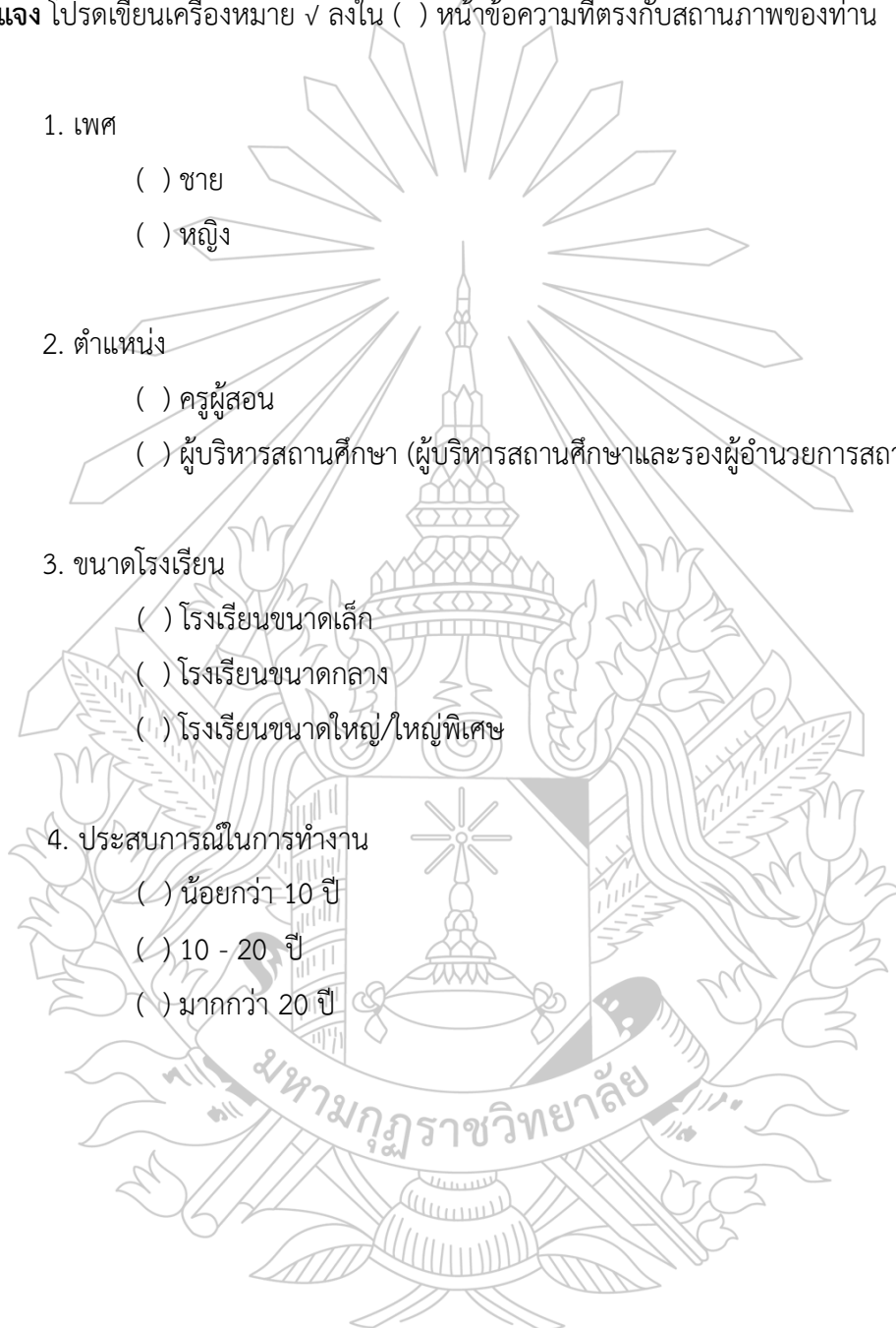
() โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การแก้ปัญหา (Technical problem solver)						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การแก้ปัญหา (Technical problem solver)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุ เลือกวิธีการแก้ปัญหอย่างเหมาะสมเข้ากับบริบทของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการที่ส่งผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
การสื่อสาร (Communicator)						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถความชำนาญในการพูด เจรจา ต่อรอง โน้มน้าวใจใจ กลี้ยกล่อม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดเนื้อหาโดยอาศัยศิลปะการพูด					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงผลข้อมูลใน รูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิคผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศรู้เท่าทันเทคโนโลยี					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21					
การกำหนดทิศทาง (Direct setter)						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินการ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลา และ งบประมาณอย่างชัดเจน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม ที่มุ่งให้เกิดผลดีต่อการศึกษาด้วยความชำนาญ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอย่างเป็นระบบ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การทำงานร่วมกัน (Collaboration)						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทีมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ					
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบโดย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กลัวความผิดพลาดเปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น คิดนอกกรอบปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้					

ตอนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ที่ทำงานน่ายุ (happy home)						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย ระดับความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย					
2	บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงาน					
3	บุคลากรในโรงเรียนมีสถานที่ที่มีความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ					
4	บุคลากรในโรงเรียนมีความปลอดภัย					
5	บุคลากรในโรงเรียนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ					
คนทำงานที่มีความสุข (Happy People)						
7	บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
8	บุคลากรในโรงเรียน สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี					
9	บุคลากรในโรงเรียนมีความฝึกฝนหาความรู้พัฒนา ตนเอง					
10	บุคลากรในโรงเรียนมีครอบครัวที่อบอุ่น					
11	บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต					
ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (Happy work)						
12	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก รักในงานที่ทำ					
13	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ					
14	บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่ทำตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน					
15	บุคลากรในโรงเรียนมองแง่มุมที่ดีของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเสมอ					
16	บุคลากรในโรงเรียนเชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้และเราทำได้					

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามัคคีในองค์กร (Happy teamwork)						
17	บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน					
18	บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ					
19	บุคลากรในโรงเรียนไม่เลือกปฏิบัติ					
20	บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจกัน					
21	บุคลากรในโรงเรียนรู้จักปล่อยวาง					
22	บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๔๑๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

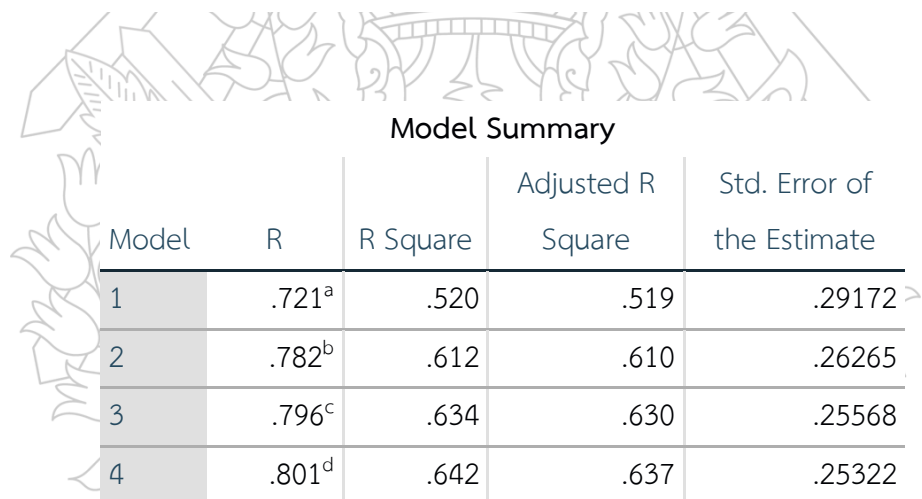
นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร ผู้วิจัย

โทร ๐๘๕-๓๑๗๕๔๙๒

ภาคผนวก ข ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.519	.29172
2	.782 ^b	.612	.610	.26265
3	.796 ^c	.634	.630	.25568
4	.801 ^d	.642	.637	.25322

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X3

c. Predictors: (Constant), X5, X3, X4

d. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.319	1	29.319	344.521	.000 ^b
	Residual	27.062	318	.085		
	Total	56.382	319			
2	Regression	34.513	2	17.256	250.141	.000 ^c
	Residual	21.869	317	.069		
	Total	56.382	319			
3	Regression	35.725	3	11.908	182.165	.000 ^d
	Residual	20.657	316	.065		
	Total	56.382	319			
4	Regression	36.183	4	9.046	141.070	.000 ^e
	Residual	20.199	315	.064		
	Total	56.382	319			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5

c. Predictors: (Constant), X5, X3

d. Predictors: (Constant), X5, X3, X4

e. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2



		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.866	.124		15.087	.000
	X5	.554	.030	.721	18.561	.000
2	(Constant)	1.069	.144		7.407	.000
	X5	.451	.029	.588	15.378	.000
	X3	.284	.033	.332	8.677	.000
3	(Constant)	1.022	.141		7.251	.000
	X5	.378	.033	.493	11.389	.000
	X3	.205	.037	.240	5.589	.000
	X4	.163	.038	.214	4.305	.000
4	(Constant)	.962	.141		6.803	.000
	X5	.361	.033	.470	10.778	.000
	X3	.170	.039	.199	4.401	.000
	X4	.145	.038	.191	3.814	.000
	X2	.083	.031	.116	2.674	.008

a. Dependent Variable: Y



Excluded Variables ^a						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.249 ^b	5.987	.000	.319	.784
	X2	.270 ^b	6.565	.000	.346	.789
	X3	.332 ^b	8.677	.000	.438	.838
	X4	.353 ^b	7.806	.000	.402	.621
2	X1	.139 ^c	3.315	.001	.183	.671
	X2	.144 ^c	3.320	.001	.184	.627
	X4	.214 ^c	4.305	.000	.235	.467
3	X1	.101 ^d	2.368	.019	.132	.629
	X2	.116 ^d	2.674	.008	.149	.607
4	X1	.062 ^e	1.305	.193	.073	.500

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X5

c. Predictors in the Model: (Constant), X5, X3

d. Predictors in the Model: (Constant), X5, X3, X4

e. Predictors in the Model: (Constant), X5, X3, X4, X2



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวพิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร
วัน เดือน ปี เกิด	14 เมษายน พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	227 ม. 1 ต. นาจาน อ. สีชมพู จ. ขอนแก่น 40220
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

