

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความสะอาดสบายต่าง ๆ บุคคลจึงต้องทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ ให้กับชีวิตของตนเอง และครอบครัว ในขณะที่เดียวกันชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กรนั้นก็ยังมีความต้องการความสุขด้วย ความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานมากจนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมหลักของชีวิต โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วย การถูกให้ออกจากงานจึงเป็นหายนะสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะผู้ตกงานจะรู้สึกเหมือนถูกปฏิเสธจากสังคมส่งผลให้เขาสูญเสียการนับถือตนเอง (Self respect) และมีความสุขลดลง (Layard 2005 : 63 ; อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ. 2553 : 174)

ความสุขในการทำงานทำให้นุเคราะห์มีพลังในการดำเนินงานในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ความสนุกสนานจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และสามารถทำให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น (Manion 2003 : 652) การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้ามีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต. 2555 : 34)

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะมีส่วนต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษา อาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่น

ต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปี หรือสองปีเท่านั้น แต่อาจต้องใช้เวลานานกว่านั้น (อิริคุณ สิ้นธนาปัญญา. 2557 : 29) แต่การก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน จึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู. 2560 : 35-36) ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 131) และจะทำให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพ ย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชชวิน. 2560 : 23) ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เติมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อำคอนกลอย. 2556 : 6-7)

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ไขว่คว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีศิลปะและทักษะในการบริหารจัดการ การปกครอง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้นำต้องหมั่นฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในองค์กร

รู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสมมีอุดมการณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่กดโกง รู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ กล้าตัดสินใจ มีความคิดที่ริเริ่มบนหลักความแม่นยำ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้านั้นต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจงดงาม เอื้อเฟื้อ ปรารถนาดี ขอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรขององค์กร ในการทำงานผู้บริหารควรลงไปตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (สนุก สิงห์มาต และคณะ, 2560 : 490-492)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างสัมพันธภาพ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อิศคุณ สันธนาปัญญา, 2557 : 26)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีคำถามที่จะศึกษาว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1 ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษา และนำไปสู่การสร้างความสุขต่อผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการประยุกต์สู่การพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ ต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1

2. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่
ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้าง
องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการ
บริหารงานเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นแนวทางในการส่งเสริม
ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 115 คน และครู จำนวน 2,647 คน รวมทั้งหมด 2,762 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. ออนไลน์. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหา
กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี.
2553 : 39-40) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามอำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยองเขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครู จำนวน 323 คน
รวมทั้งหมด 338 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการจัดการระบบ
- 1.4 ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง
- 1.5 ด้านการบริหารบุคคล
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี
 - 2.2 ด้านการมีสังคมดี
 - 2.3 ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น
 - 2.4 ด้านการมีความรับผิดชอบ
 - 2.5 ด้านการมีสุขภาพดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารงานในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนภายในและภายนอกองค์กร มีผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนบริเวณรอบโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาชีพของครู กระตุ้นให้ครูมีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถจูงใจผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การให้ความร่วมมือระหว่างกันในองค์กร เป็นการสานความสัมพันธ์อันดีในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างพลังเชิงบวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นทั้งผู้สอนงานและผู้เรียนรู้ คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสบายใจในการทำงาน สามารถกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรให้ความร่วมมือและทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการจัดการระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และชี้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง มีการตั้งกฎเกณฑ์และกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากร

สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การส่งเสริมและการพัฒนานโยบายขององค์กรเป็นการวางแผนการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร ดำเนินการตามแผนงานที่ได้วางไว้ กล่าวที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และความถูกต้อง

4. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปปฏิบัติได้ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเปิดโอกาสในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองให้พร้อมอยู่เสมอ

5. ด้านการบริหารบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ การบริหารบุคคลจำเป็นต้องใช้ศิลปะและศาสตร์ในการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรเพื่อผลักดันให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า มีการมอบหมายงานให้กับคนในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ทำให้การบริหารองค์กรประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

การสร้างองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมเชิงจิตมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษาเป็นบรรยากาศแห่งความสุข ผู้บริหารต้องมีการสานความสัมพันธ์อันดีในวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น หรือถ้าหากเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถร่วมมือแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไปได้อย่างดีเสมอ

2. ด้านการมีสังคมดี หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีสภาวะการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างความสัมพันธ์อันดีเป็นลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมสร้างสังคมชุมชน

ให้มีความรักความสามัคคีต่อกันทำให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

3. ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความสุขของบุคลากรในโรงเรียนที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำความใส่ใจในทุกด้าน รวมทั้งได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างอยู่ในองค์กร

4. ด้านการมีความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนใช้ความพยายามบากบั่น แม้จะได้รับความยากลำบากหรือมีปัญหา อุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน รู้จักการให้ รู้จักผิด รู้จักถูก รู้จักให้อภัย และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน

5. ด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากอาการเจ็บไข้ได้ป่วย ปฏิบัติงานด้วยความกระปรี้กระเปร่า มีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมต่อการทำงานในทุกสภาวะการณ์ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2563

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2563

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio state university studies) , การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies) , การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of

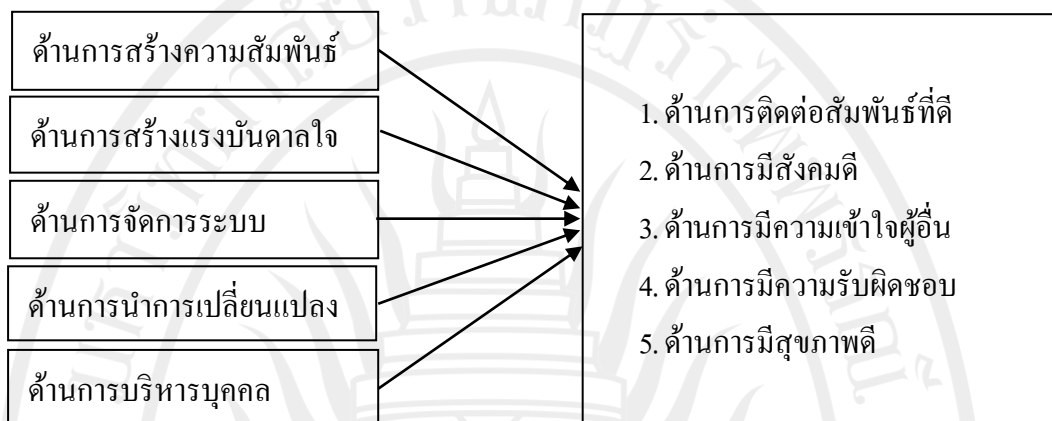
Group Leadership) , เรดดิน (Reddin) , เกตเซทและกูบ่า (Getzels and Guba) , เบลคและมูตัน (Blake & Mouton) , ยุกต์ (Yukl) , ฟิคเลอร์ , เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด , เฮาส์ , วรุม เช็ตตัน และ จาโก เป็นต้น และได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ นิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education. 2013 : 205 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2556 : 70-75) , วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) , สุนุก สิงห์มาตและคณะ (2560 : 490-492) , บุญมาแพ่งศรีสาร (2561 : 135-136) , พัทธรา วาณิชวสิน (2560 : 23-27) , มินซ์เบิร์ก (Mintzberg. 1973 : 92-93 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ. 2554 : 51-53) , เนเชวิช (Knezewich. 1984 : 16-18 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศานันท์. 2555 : 6-7) , คริช ครัชฟิลด์ และบัคคัลชี (Krech, Cruchfield and Ballachey. 1962 : 428-430 ; อ้างถึงใน สัมมา รณิษฐ์. 2556 : 27-28) , เมอร์ฟี (Murphy. 2001 : 25 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ. 2554 : 57) , ลาซาร์สเฟลด์ (Lazarsfeld. (Lazarsfeld, 1963; อ้างถึงใน จันทานี สงวนนาม. 2553 : 128) , ลิพแฮม และโฮว (Lipham and Hoeh. 1974 ; อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์. 2554 : 318) , ฮาร์ทและควิน (Hart and Quinn. 1993 : 543-575 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศานันท์. 2555 : 9) , โลทวูดและริสส์ (Leithwood & Duke. 1999 : 45-72 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ. 2554 : 56 และนำมาวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการจัดการระบบ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารบุคคล และ ผู้วิจัยศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยใช้แนวคิดของแมนเนียน (2003 : 652 -655) , เกวินและแมสัน (Gavin & Mason : 384-395) , เลยาร์ด (Layard 2005 : 63 ; อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ. 2553 : 174) , กรมสุขภาพจิต (2553 : 23-25) , วิจิตร บุญยะโทตระ (2554 : 44-46) , อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557 : 23-26) , เกสร มุ้ยจีน (2559 : 677-678) , ขาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560 : 9) ได้ตัวแปรการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2. ด้านการมีสังคมดี 3. ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น 4. ด้านการมีความรับผิดชอบ และ 5. ด้านการมีสุขภาพดี สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21

ตัวแปรเกณฑ์

การสร้างองค์กรแห่งความสุข



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 3 ด้าน ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข