

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 คน และครู จำนวน 2,647 คน รวมทั้งหมด 2,762 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. ออนไลน์. 2563)

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย และส่งคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้สะดวกขึ้น โดยวิธีการส่งเครื่องมือด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และ เก็บรวบรวมข้อมูลไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และกำหนดวันในการรับเครื่องมือจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและข้อมูลการตอบรับแบบสอบถามออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การวิเคราะห์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_5 X_5 \\ &= 1.77 + 0.603 X_5\end{aligned}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}\hat{Z}_y &= \beta_5 Z_{x5} \\ &= 0.758 Z_{x5}\end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของอริคุณ สินธนาปัญญา (2557 : 23-26) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรมีความสุขได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องบริหารอย่างเหมาะสมและสมดุลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ผ่านการสร้างระบบคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี (พัชรา วาณิชวสิน. 2560 : 23-27) เป็นไปตามแนวคิดของศักดิ์ชัย ภูเจริญ (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งบางครั้ง การจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูป ในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ จะให้

ความสำคัญให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเอง และผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของวัตสัน (Wason, 2000 : 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้ผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์และความสามารถในการคนอื่นๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน เหลืองงาม (2562 : 84) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการตัดสินใจประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วัฒนธรรมขององค์กรไปพร้อมกับการส่งเสริมริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจความรู้สึกร่วมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559 : 68-69) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นว่าต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มากด้วยอำนาจที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ

และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา และภาวะผู้นำจะช่วยให้อบรมผู้เข้ามามีกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กรจากที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหารงาน ภาวะผู้นำไม่ได้ติดตัวผู้บริหารมาตั้งแต่กำเนิดแต่ต้องอาศัยการฝึกฝน การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารแต่ละคนบริหารงานในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ได้ไม่เท่ากัน ซึ่งอาจส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานไม่เท่ากันด้วย

2. ผลการวิเคราะห์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีสังคมดี ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้มีร่างกาย แรงใจในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจได้นั้น การทำงานที่มีความสุขควรจะต้องประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมในการทำงานที่ดี ในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ รวมไปถึงที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ คีรีนนท์ กิตติสุขสถิต (2555 : 34) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน เป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003 : 3) ให้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์

ของตนเองมีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี และการที่บุคลากรในโรงเรียนจะมีความสุขได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่หลากหลายซึ่งได้สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559 : 121). ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความ เป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารัตน์ ทองถาวร (2554 : 68-69) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรทุกคนได้รับความไว้วางใจ จากองค์กรเสมอ ทุกคนพูดให้กำลังใจแก่กันและกันในการทำงาน ต่างยอมรับการทำงาน ความสำเร็จ เคารพ ให้เกียรติ ซึ่งกันและกันในการทำงานเสมอ และได้รับกำลังใจ คำพูดให้กำลังใจมากกว่า การตำหนิ จากเพื่อนร่วมงานเสมออีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมเล็กน้อยขึ้นในวันสำคัญเพื่อฉลอง ความสำเร็จในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองของ เขต 1 พิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการบริหารบุคคล และมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้าน การบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการระบบ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารบุคคล เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการเป็นลำดับแรกเพื่อให้ บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการ หลายท่าน เช่น พัทธรา วาณิชชิติน (2560 : 23-27) ลิพแฮมและโฮห์ (Lipham and Hoeh, 1974 ; อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554 : 318) ลาซาร์สเฟลด์ (Lazarsfeld, 1963 ; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553 : 128) ได้เสนอความคิดในลักษณะเดียวกันว่า ผู้นำควรสร้างระบบคน การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ การใช้คนไม่ใช่ใช้อย่างเครื่องจักรแต่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 : 205 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 : 70-75) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธภาพเป็นความสัมพันธภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบ การประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและด้านการจัดการระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข อาจเป็นเพราะว่าการนำการเปลี่ยนแปลง เป็นทักษะและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปปฏิบัติได้ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพัชรา วาณิชชวิน (2560 : 23-27) ได้กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ รวมทั้งสร้างการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ เพื่อจัดเตรียมองค์กร จัดสรรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะรับมือและนำกระแสการเปลี่ยนแปลง เช่น กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมและพัฒนาคนทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้คนทำงานมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวความคิดของ เนเชวิช (Knezewich, 1984 : 16-18 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555 : 6-7) เสนอแนะว่า ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันและหน่วยงาน เข้าใจและตัดสินใจได้ ส่วนด้านการจัดการระบบ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์และชี้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง มีการตั้งกฎเกณฑ์และกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การส่งเสริมและการพัฒนานโยบายขององค์กรเป็นการวางแผนการบริหารงาน

ฝ่ายต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1973 : 92-93 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554 : 51-53) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำระดับสูงขององค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผน ส่วนผู้นำในระดับปฏิบัติการมีบทบาทในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (To practice strategic leadership) เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และชี้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติการส่งเสริมให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรได้ และการส่งเสริมการพัฒนานโยบายขององค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของคริส ครัชฟิลด์ และบัลลัคชี (Krech, Cruchfield and Ballachey, 1962 : 428-430 ; อ้างถึงใน สัมมา ธรนิธย์, 2556 : 27-28) ได้กล่าวเสริมอีกว่า การกำหนดนโยบายขององค์กรหรือของกลุ่มเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้นำต้องเข้าไปแสดงบทบาทอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของภุริชญา ยิ้มแย้ม (2556 : 199-200) ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร การที่ครูรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ครูรู้สึกผูกพันทุ่มเทและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ด้วยความเต็มใจและอยู่ในองค์กรด้วยใจรักอย่างมีความสุข

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย มีเพียง ด้านการบริหารบุคคล ที่สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์กร ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจากการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนามูลฐานเป็นอย่างดี ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการเป็นไปตามทฤษฎีของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964 : 10 ; อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 199) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักใคร่กันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจาก

ความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชา ยังอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชา การยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานสอดคล้องกับแนวความคิดของอริคสัน สินธนาปัญญา (2557 : 23-26) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและนำมาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวความคิดของไดเนอร์ (Diener, 2000 : 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เหล่านี้เป็นความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของจิรา เดิมจิตรอารีย์ (2550 : 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความสุขในงานที่ทำหาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมาด้วย ภาวะผู้นำด้านนี้ สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนรินทร์ เหลืองอรุณญา (2556 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารบุคคลได้ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เมื่อครูเกิดความสุขและความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

ส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการจัดการระบบ และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ อาจเป็นเพราะว่า ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในองค์กร มีความสุขจากปัจจัยภายนอกองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herberg, 1999 : 124 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554 : 279-280) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และการได้รับผิดชอบต่องาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ประกอบด้วย สภาพภาพในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร องค์กร เงินเดือนหรือค่าจ้าง สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลได้จะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนือวังให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กรโดยตรงจากแนวคิดดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่ทำหน้าที่รักษาคันไว้ใองค์กร ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสาเหตุให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน หรือถึงแม้จะตอบสนองอย่างเพียงพอก็จะเป็นเพียงการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่ถ้าหากให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและมีความสุขในการทำงานขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จากการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปร พบว่า ด้านการบริหารบุคคลสามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 57.40 การบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานบังคับบัญชา จึงควรมีนโยบายส่งเสริม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ คำนึงถึงการมอบหมายงานให้กับคนในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จจากการให้ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการบริหารบุคคลและด้านการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสและความสำเร็จให้กับครู นักเรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเห็นว่า ความรับผิดชอบของคนในองค์กรสามารถทำให้เกิดความสุขในภาพรวมได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองเพื่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข จากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน