



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี



โดย  
นายเฉลิมพร แดงโสภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ADMINISTRATOR'S CREATIVE LEADERSHIP AND HAPPY WORKPLACE OF  
SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE  
SUPHANBURI



By  
MR. Chalernporn TAENG SOPHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
Department of Educational Administration  
Academic Year 2023  
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของ  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี  
โดย นายเฉลิมพร แต่งโสภา  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์  
รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(อาจารย์ ดร. สมบัติ เดชบำรุง)

630620033 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, องค์กรแห่งความสุข

นาย เฉลิมพร แต่งโสภาก: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที่พันธ์ ตรี นพดล เจนอักษร

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 28 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 56 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ ดุบริน และองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์ความแปรผัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน บุคลิกภาพ ความรู้ และความสามารถทางปัญญา

2) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีสังคมดี น่าใจงาม ครอบคลุมชีวิต ใช้เงินเป็น คุณธรรม การหาความรู้ สุขภาพดี และการผ่อนคลาย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

630620033 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Creative leadership Happy workplace

MR. Chalernporn TAENG SOPHA : THE ADMINISTRATOR'S CREATIVE LEADERSHIP AND HAPPY WORKPLACE OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI Thesis advisor : Assistant Professor Major Nopadol Chenaksara, RTAR, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the administrator's creative leadership under the secondary educational service area office Suphanburi 2) happy workplace of school under the secondary educational service area office Suphanburi 3) the relationship between the administrator's creative leadership and happy workplace of school under the secondary educational service area office Suphanburi. The sample were 28 schools administrator under the secondary educational service area office Suphanburi. The 2 respondents in each school were; a school administrator and a Head of department. There were totally 56 respondents. The research instrument was a opinionnaire about the creative leadership based on concept of Andrew J. Dubrin, and happy workplace of Thai health promotion foundation. The statistical used for analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation Pearson's product moment correlation coefficient and Coefficient of Variation.

The research found that:

1) The administrator's creative leadership under the secondary educational service area office Suphanburi, as a whole and each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; passion for the task and the experience of flow, Personality, Knowledge and Cognitive abilities.

2) Happy workplace in school under the secondary educational service area office Suphanburi, as a whole and each aspect were at a highest level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; happy society, happy heart, happy family, happy money, happy soul, happy brain, happy body and happy relax.

3) The relationship between the creative leadership and happy workplace in school under the secondary educational service area office Suphanburi was found correlated as a whole were at a high level at .01 level of significance which is positive correlated.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ ประธานคณะกรรมการ และอาจารย์ ดร.สมบัติ เดชบำรุง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหาร การศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความเมตตา ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนด้วยความใส่ใจ จงงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงกาญจน์ บูรณสินวัฒนกุล ดร.กุหลาบ หงส์ทอง ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ ดร.บุญสม ศรีศักดิ์ และดร.พัฒนกร ปานทสุตร ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ที่ผู้วิจัยทดลองเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลซึ่งมีคุณค่า อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 39 ที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณ นางสาวพิชาพร เจริญยิ่ง และนางสิริรัตน์ คงเปีย ที่ให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัยและจะไม่สามารถ ประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ ถ้าปราศจากการสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งจาก ครอบครัว คุณค่าแห่งความสำเร็จ และความพยายามในครั้งนี ขอมอบแต่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี และเป็นกำลังใจแก่ ผู้วิจัยเสมอมา

เฉลิมพร แต่งโสภา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ข้อคำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	17
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership).....	17
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	17
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	20
แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	21
องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace).....	26
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข.....	26
ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข.....	28



องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข .....	29
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	31
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
งานวิจัยภายในประเทศ .....	41
งานวิจัยต่างประเทศ .....	49
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย .....	52
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	52
ระเบียบวิธีวิจัย .....	53
แผนแบบการวิจัย .....	53
ประชากร .....	54
กลุ่มตัวอย่าง .....	54
ผู้ให้ข้อมูล .....	54
ตัวแปรที่ศึกษา.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	57
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire).....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	66

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	71
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	84
การอภิปรายผล .....	84
ข้อเสนอแนะ.....	90
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	92
รายการอ้างอิง.....	93
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ วิจัย .....	101
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ ค่า IOC.....	108
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ.....	114
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire).....	117
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล .....	122
ประวัติผู้เขียน.....	134

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี .....	39
ตารางที่ 2 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี .....	54
ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire).....	64
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความรู้ (Knowledge) .....	67
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities).....	68
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านบุคลิกภาพ (Personality) .....	69
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow) .....	70
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม.....	71

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านสุขภาพดี (happy body).....	73
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านน้ำใจ งาม (happy heart).....	74
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการ ผ่อนคลาย (happy relax) .....	75
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการ หาความรู้ (happy brain).....	76
ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านคุณธรรม (happy soul).....	77
ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านใช้ เงินเป็น (happy money).....	78
ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านครอบครัวดี (happy family) .....	79
ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านมี สังคมดี (happy society) .....	80
ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	81

## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย .....	13
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
แผนภูมิที่ 3 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของคูบริน .....	24
แผนภูมิที่ 4 สมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน.....	35



## บทที่ 1

### บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัลส่งผลต่อการศึกษาระดับพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไป โดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การวางแผน และการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ที่จะศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือต้องปรับหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลในปัจจุบันและอนาคต<sup>1</sup> ภาครัฐไทยกำลังเผชิญความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว รุนแรง และผันผวน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ปรับปรุงรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศหน่วยงาน ภาครัฐในยุคใหม่จำเป็นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อที่จะสามารถสนองต่อความต้องการ และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้หน่วยงาน ภาครัฐจำเป็นต้องทำงานในเชิงรุก และจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญที่เน้นการมอง ภาพกว้าง และมองไกลในทุกมิติ ดังนั้น หน่วยงานรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้ง ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน รวมทั้งต้องปรับเปลี่ยน

---

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2565), 2-3.

วัฒนธรรม การทำงานที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลการวิเคราะห์สำหรับการกำหนดนโยบาย การบริการประชาชน และการบริหารจัดการภายใน รวมทั้งต้องสามารถแข่งขันกับภาคส่วนอื่น โดยเฉพาะภาคเอกชนมีความสามารถในการดึงดูดและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถ สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจ ที่มีผลกระทบสูงต่อชีวิตประชาชน อันจะนำมาสู่ภาครัฐที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่วิคุณและความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่น่าสนใจ<sup>2</sup> ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคมเพราะผู้นำเป็นผู้ริเริ่ม การกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจขององค์กร<sup>3</sup> ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญแก่ การบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สังคม แห่งการเรียนรู้ และกระแสการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาภายใต้การปฏิรูปการศึกษา ได้มีการปฏิรูป 4 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติการปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครู ยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียน หรือแหล่งการเรียนรู้ ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำเชิง สร้างสรรค์เป็นสำคัญ ซึ่งผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้บริหารที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิง จินตนาการ โดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ ความสามารถอย่าง สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง<sup>4</sup>

ในการบริหารบริหารองค์กรใด ๆ จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับ ความสามารถความรู้ ทักษะ ศักยภาพส่วนบุคคลนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนวางเอาไว้

<sup>2</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2564-2565)** (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2563), ข.

<sup>3</sup>รัตติกรณ์ จงวิศาล, **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เอเชียติจิตตอลการพิมพ์ จำกัด, 2564), 3.

<sup>4</sup>ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2561), 6.

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ให้บุคคลมีคุณภาพ มีคุณสมบัติที่ดี ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้า อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ<sup>5</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาวะการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนอง และรองรับความท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ ระบบการศึกษาเองก็มีปัญหาหลายประการที่เกิดจากระบบคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษา ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมรวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาประเทศ<sup>6</sup> ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ว่าด้วย เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนา คือ การให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ<sup>7</sup> ซึ่งจุดมุ่งหมายจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญก็คือผู้บริหาร ถ้าโรงเรียนใดมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำก็จะสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำกิจกรรมนั้น ๆ ไปจนตลอดรอดฝั่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความสามารถของคนนั้น ๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนใดมีผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถจัดผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ ลุล่วง ไม่สามารถจัดผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตรงกับความสามารถที่เขามีอยู่ ทำให้โรงเรียนต้องประสบกับความล้มเหลวได้ โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน

<sup>5</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574*, (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2560), 4.

<sup>6</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579* (กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 67.

<sup>7</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (กรุงเทพฯ: ชุมชนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551), 5.



โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร ความรู้ การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้<sup>8</sup> โดยลักษณะภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้ศิลปะแห่งกระบวนการอิทธิพลการชักนำคนในการให้มาทำกิจกรรมในสถานการณ์จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด ซึ่งคุณภาพของการจัดการศึกษามีผลเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคคลในองค์กร ทั้งนี้การจัดการศึกษาในอนาคตควรดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการนำองค์กรให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองความต้องการต่อสังคม ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเอาใจใส่ในงานของตน และมีความสุขในการหากระบวนการหรือวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ปัญหาและสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ จนนำไปสู่การพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาแนวคิดและนวัตกรรมการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถทางเชาว์ปัญญา บุคลิกภาพ และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน<sup>9</sup>

นอกเหนือจากการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในด้านการบริหารงานแล้วการบริหารคนก็สำคัญเช่นกัน หนึ่งในแนวคิดการบริหารคนที่สำคัญแนวคิดหนึ่งคือ Happy Workplace ซึ่งเป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน<sup>10</sup> ความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงามเป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิตว่ามีสิ่งประสพการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่นำมา

<sup>8</sup> วัชรา เล่าเรียนดี, กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 (นครปฐม: เพชรเกษมพรีนติ้ง กรุ๊ป, บจก., 2560), 15.

<sup>9</sup> Andrew J. Dubrin, *Leadership: Research Finding, Practice, and skills*, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279.

<sup>10</sup> จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคณะ, 123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข, (นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น, 2556), 9.

ซึ่งความดีงาม รับรู้ว่ามี อารมณ์ทงขบวสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบคนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งร้ายการและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังตื่นเต้น มีอารมณ์ร่าเริงและเบิกบาน ส่วนความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดีและไม่เบื่อ งาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ดังคำกล่าวที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้เป็นสุข และสนุกกับการทำงาน คนที่จะทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ<sup>11</sup> การสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร อันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งองค์กร ครอบครัวของบุคลากรตลอดจนชุมชน และสังคมโดยรวม ซึ่งองค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง<sup>12</sup> ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และทีมงาน ได้มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain ) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) มีสังคมดี (Happy Society) โดยมีภารกิจส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ตลอดจนมีความรักความผูกพันต่อองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ ทั้งในด้านการเสริมสร้างปัญญา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการเสริมสร้างอารมณ์ของคนในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับทัศนคติในการทำงานของบุคลากร และใช้กิจกรรมเชิงบวกที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ของบุคลากรภายใต้ความคิดที่ว่า หากคนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยแนวทางการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องหลัก ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ การทำงานที่มี

<sup>11</sup> ว.วชิรเมธี, *ความสุขในกำมือ* (นนทบุรี: ปราน, 2557), 47.

<sup>12</sup> ลลิตา มาไพศาลทรัพย์ และคณะ, *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1 : กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข* (กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. สี่พวง จำกัด, 2557), 1.

ประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร<sup>13</sup> โดยแนวคิดดังกล่าวจะมุ่งเน้นให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ บุคลากรในองค์กรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม ประการต่อมา ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ บุคลากร

รู้สึกว่าการองค์กรคือบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร และประการสุดท้ายชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้าง และยังหมายถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร<sup>14</sup>

ความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตลอดจนนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบายของทางรัฐต่อไป

### ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สร้างโอกาสและคุณภาพการศึกษา ขับเคลื่อนประวัติศาสตร์และอัตลักษณ์คีตศิลป์ สู่ความเป็นเลิศ ค่านิยมขององค์กร คือ “4S Core Value” คือ ส่งเสริมความร่วมมือ (S1 - Synergy) ยึดถือความมุ่งมั่น (S2 - Stribe) ร่วมกันสร้างมาตรฐาน (S3 - Standard) มีผลงานอันภาคภูมิใจ (S4 - Self-respect) มีพันธกิจ 7 ประการ คือ 1) สร้างโอกาสและ

<sup>13</sup> ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข 4.0**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2561), 9-18.

<sup>14</sup> ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2563), 7

ความเสมอภาคทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา  
 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัย  
 คุกคามทุกรูปแบบ 3) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์  
 ตามหลักสูตร 4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในการแข่งขัน 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ  
 ศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 6) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา จัด  
 การศึกษาตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ 7) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการ  
 สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ<sup>15</sup> การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยได้มีการระบุถึงจุดอ่อน  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงาน การจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัด  
 ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการ การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ วัสดุ สื่อ ครุภัณฑ์ ไม่ตรงตาม  
 ความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาไม่คุ้มค่า การกำกับ ติดตาม  
 การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ภารกิจบางส่วนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และ  
 ผลสำเร็จของงานบางอย่างยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีการระบุถึงอุปสรรคที่  
 เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสื่อสารทางเทคโนโลยี ระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน  
 ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน<sup>16</sup>

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มี  
 สมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของ  
 พนักงาน และผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะ  
 ปัญหาที่เกิดจากคนหรือพนักงาน โดยเฉพาะ ความเบื่อหน่ายงาน ความเครียดจากการทำงาน

<sup>15</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 (พ.ศ. 2566-2567) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (สุพรรณบุรี: กลุ่ม  
 นโยบายและแผน, 2566), 48-49.

<sup>16</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, แผนพัฒนาการ ประจำปี  
 งบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (สุพรรณบุรี: กลุ่ม  
 นโยบายและแผน, 2566), 19-23.

การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร เป็นต้น<sup>17</sup> การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านบุคลากร/สมาชิกในหน่วยงาน พบจุดอ่อน คือ ครูมีภาระงานนอกเหนืองานสอนมากเกินไป ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีภาระหนี้สินมาก ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ การปฏิบัติหน้าที่<sup>18</sup> ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสอบถามครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีถึงสาเหตุที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า เกิดปัญหาด้านสุขภาพ เพราะ บุคลากรหลายท่านอายุมากและมีเวลาพักผ่อนหรือส่วนตัวไม่เพียงพอ ด้านภาระงานต่าง ๆ เพราะ นอกเหนือจากงานสอนแล้วยังมีงานนอกเหนือจากงานสอนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบ แล้วบางภาระงานมีความซับซ้อนของงาน และต้องทำเอกสารเป็นจำนวนมาก บางภาระงานไม่ตรงกับความรู้นักครูมีเช่น งานพัสดุ งานการเงิน งานควบคุมก่อสร้าง งานพยาบาล เป็นต้น ด้านสังคมมีความหลากหลายในช่วงอายุที่ค่อนข้างห่างกันมากเกินไป ด้านการเงินคือเกิดปัญหาหนี้สินมากมาย เพราะ ค่าครองชีพสูงขึ้นหรือนำไปใช้จ่ายภายในครอบครัว ส่งผลทำให้ครูต้องไปกู้เงิน ซึ่งจากปัญหาที่ได้ทำการสอบถามส่งผลต่อความสุขของคนทำงาน ไม่สามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ<sup>19</sup>

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ยังต้องพัฒนาในด้านการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สูงขึ้นเพื่อนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ และส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี คือ ครูมีภาระงานนอกเหนืองานสอนมากเกินไป และบางภาระงานไม่ตรงกับความรู้นักครู ปัญหาด้าน

<sup>17</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2563), 1.

<sup>18</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, **แผนพัฒนาการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี** (สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2566), 19-23.

<sup>19</sup> การสัมภาษณ์ครู จำนวน 10 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 16 กุมภาพันธ์ 2566.

การเงินเกิดปัญหาหนี้สินมากมาย จึงส่งผลให้สุขภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกาย จิต ปัญญา สังคม มีปัญหา และส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน ด้านการบริหารของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อโรงเรียน แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้น รวมทั้งผู้บริหารเห็นคุณค่าในการบริหารของตน คุณค่าของการทำงานอย่างมีความสุขของครูมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

### ข้อคำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับใด
2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยโดยอาศัยแนวทางจากทฤษฎี แนวคิด หลักการ เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กัน

### ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

ในการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวว่า องค์กรระบบเปิดประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการแปลงสภาพ (transformation process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน<sup>20</sup> ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ได้รับผลกระทบหรือได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การทางการศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ได้ศึกษาแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ ที่ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะเชิงมโนทัศน์ (conceptual skills) 2) ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) 3) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills)<sup>21</sup> ขาราลัมพอส และคณะ

<sup>20</sup> Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 7<sup>th</sup> ed. (CA: KGL Wadsworth, 2022), 23-25.

<sup>21</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทักษะร่วมสมัยปัจจุบัน** (กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ 2557), 53.

(Charalampos Olga and Ronit) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำหนดแนวคิดได้ 3 ประการ คือ 1) อำนวยความสะดวก (Facilitating) 2) การกำกับ (Directing) 3) การบูรณาการ (Integrating)<sup>22</sup> เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ 1) บุคลิกลักษณะ และทัศนคติ 2) ความสามารถด้านสติปัญญา 3) ด้านความรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) แรงจูงใจ และ 6) รูปแบบการคิด<sup>23</sup> อรรถชัย แนวเงินดี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล<sup>24</sup> จักรกฤษณ์ โปตาพล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) จินตนาการ 2) วิสัยทัศน์ 3) ยืดหยุ่น 4) กระจายอำนาจ 5) สร้างผู้นำ<sup>25</sup> ดูบริน (Dubrin) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ควรจะมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) และ 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the Task and the Experience of Flow)<sup>26</sup>

องค์กรแห่งความสุข เป็นเรื่องสำคัญในองค์กรทุกแห่ง หากผู้บริหารขาดความใส่ใจแล้วนั้น อาจจะทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของวินโฮเฟิน (Veenhoven) องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal Resource) 2) บุคลิกภาพ (Personality) 3) รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) 4) ความปรารถนา (Longings) 5) ความเชื่อมั่น (Conviction) 6) การเล็งเห็นและ

<sup>22</sup> Charalampos Mainemelis and others, **Creative Leadership Contexts and Prospects** (New York: Taylor & Francis Group, 2019), 3-6.

<sup>23</sup> เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดเชิงสร้างสรรค์ : ชุดผู้ชนะ 10 คิด (กรุงเทพฯ: ชัคเชสพับลิชชิง, 2563), 6.

<sup>24</sup> อรรถชัย แนวเงินดี, “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21,” **วารสารวิจัยศรีล้านช้าง** 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564) 16-18.

<sup>25</sup> จักรกฤษณ์ โปตาพล, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive,” **วารสารวิจัยศรีล้านช้าง** 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564) 39-42.

<sup>26</sup> Andrew J. Dubrin. **Leadership: Research Finding, Practice, and skills**, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279-285.



ซาซึ่งถึงคุณค่า (Appreciations)<sup>27</sup> แนวคิดองค์กรแห่งความสุขขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ประกอบไปด้วย 1) พนักงานมีความสุขภาพแข็งแรง 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน 3) การมีความสุขที่ดีของสถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ<sup>28</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) 8) มีสังคมดี (Happy Society)<sup>29</sup> เฮลิกเน (Heylighen) แนวคิดองค์กรแห่งความสุขพบว่า 8 ปัจจัย คือ 1) ความมั่งคั่ง (Wealth) 2) การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge) 3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal freedom) 4) ความเสมอภาค (Equality) 5) สุขภาพแข็งแรง (Health) 6) สุขภาพจิตดี (Psychological characterized) 7) ตำแหน่งทางสังคม (social position) 8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life event)<sup>30</sup> แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ ศิริินทิพย์ ผอมน้อย องค์กรประกอบที่หลากหลาย ดังนี้ 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ 5) ลักษณะงานที่ทำ 6) การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) สภาพการทำงาน 9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง 10) บรรยากาศสิ่งแวดล้อม 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 12) การยอมรับนับถือ

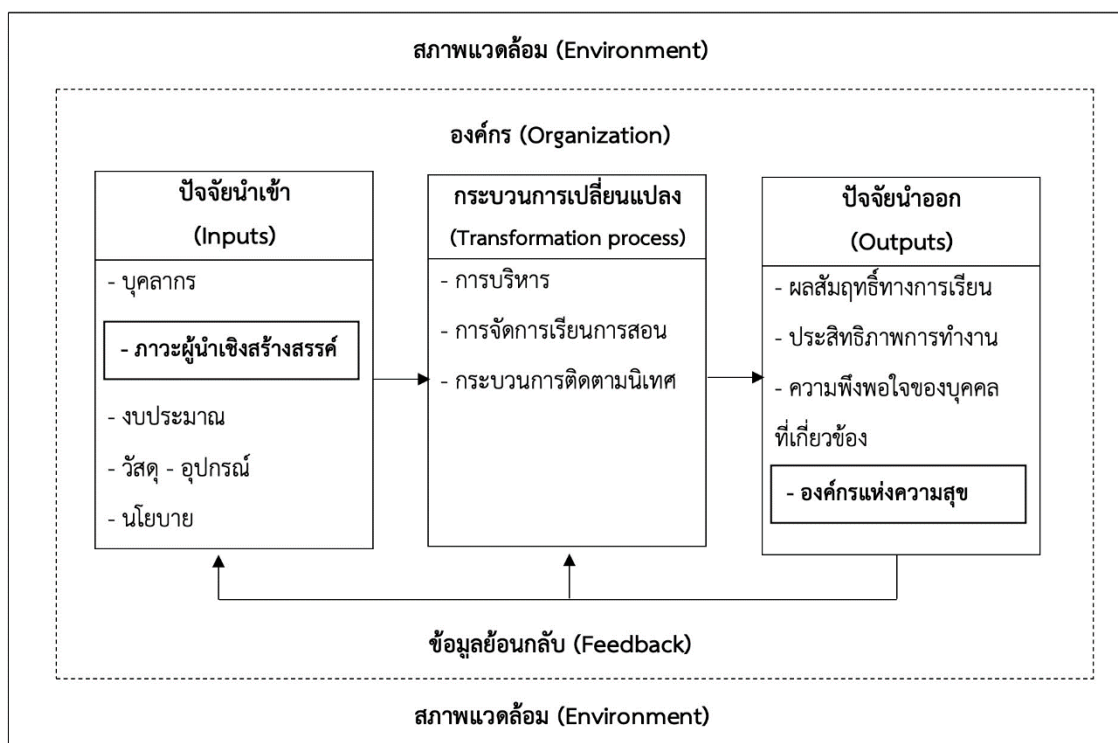
<sup>27</sup> R. Veenhoven, (1984), อ้างถึงใน กรพินธ์ คชรัตน์ และคนอื่น ๆ, **ป็นสุขปี2 เล่ม1** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทไฟร์พริ้นท์ จำกัด, 2559), 4-5.

<sup>28</sup> องค์การอนามัยโลก,(2010) อ้างถึงใน ก้านทอง บุหระา, “องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์,” **วารสารวิทยบริการ** 28, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560) 169-176.

<sup>29</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทไฟร์พริ้นท์ จำกัด, 2563), 8-15.

<sup>30</sup> F. Heylighen, Happiness, accessed March 2 2023, available from <http://pespmc1.vub.ac.be/HAPPINES.html>

13) การสื่อสาร 14) การพัฒนาตน<sup>31</sup> จากข้อช่วยแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นข้อช่วยเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัยดังที่แสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ข้อช่วยเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 7<sup>th</sup> ed. (CA: KGL Wadsworth, 2022), 23-25.

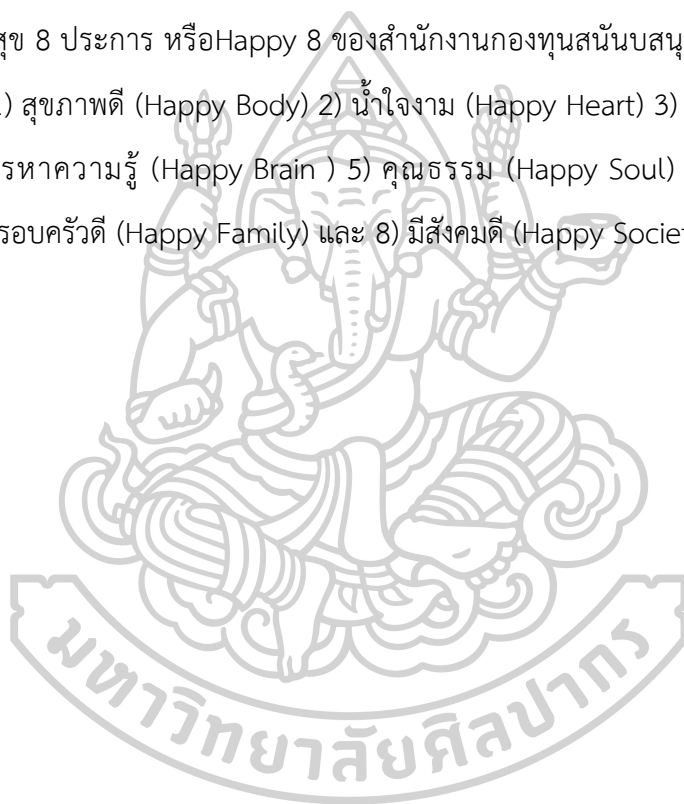
: Andrew J. Dubrin. **Leadership: Research Finding, Practice, and skills**, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279-285.

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด, 2563), 8-15.

<sup>31</sup> ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, **ความสุขในการทำงาน**, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6>

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยยึด แนวคิดภาวะผู้นำของ ดุบริน (Dubrin) ซึ่งจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นั้น บุคคลในโรงเรียน จะต้องมียอดประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)<sup>32</sup> และได้ศึกษาแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) มีสังคมดี (Happy Society)<sup>33</sup> ตั้งแผนภูมิที่ 2



<sup>32</sup> Andrew J. Dubrin. **Leadership: Research Finding, Practice, and skills**, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279-285.

<sup>33</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอปโพรพริเนท จำกัด, 2563), 8-15.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร( $X_{tot}$ )	องค์กรแห่งความสุข( $Y_{tot}$ )
1. ความรู้ (Knowledge: $X_1$ ) 2. ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities : $X_2$ ) 3. บุคลิกภาพ (Personality: $X_3$ ) 4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow: $X_4$ )	1. สุขภาพดี (Happy Body: $Y_1$ ) 2. มีน้ำใจงาม (Happy Heart: $Y_2$ ) 3. การผ่อนคลาย (Happy Relax: $Y_3$ ) 4. การหาความรู้ (Happy Brain: $Y_4$ ) 5. คุณธรรม (Happy Soul: $Y_5$ ) 6. ใช้เงินเป็น (Happy Money: $Y_6$ ) 7. ครอบครัวดี (Happy Family: $Y_7$ ) 8. มีสังคมดี (Happy Society: $Y_8$ )

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Andrew J. Dubrin, **Leadership: Research Finding, Practice, and skills**, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279-285.

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด, 2563), 6-15.

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

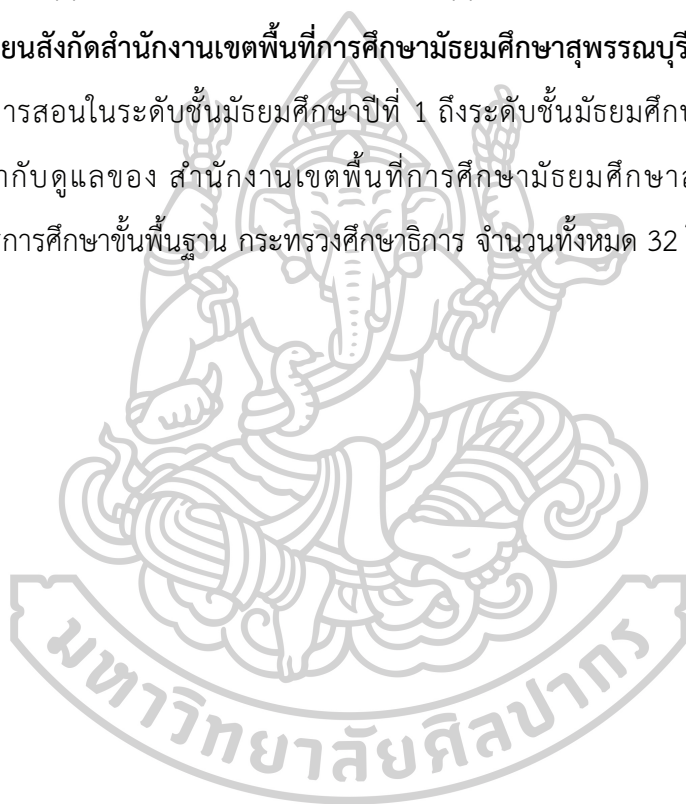
เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ความสามารถพิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องาน และองค์กรและนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ซึ่งประกอบด้วย 1)ความรู้ (Knowledge) 2)ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) และ 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)

**องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ

- 1) สุขภาพดี (Happy Body)
- 2) น้ำใจงาม (Happy Heart)
- 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 4) การหาความรู้ (Happy Brain )
- 5) คุณธรรม (Happy Soul)
- 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ
- 8) มีสังคมดี (Happy Society)

**โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบกำกับดูแลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งหมด 32 โรงเรียน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดสาระสำคัญไว้ 4 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่สองเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ส่วนที่สามเป็นการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และส่วนที่สี่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ และ อื่น ๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ ต่าง ๆ กัน

#### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้พยายามค้นคว้า ตั้งสมมุติฐาน อธิบาย วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้นำเสนอานิยามและแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

แดลเลีย โบซิโอก (Delia Bosio) เรื่อง ลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของ

สถานการณ์ และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร<sup>34</sup>

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกัน และแตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกค่านิยมของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1)กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ใน ลักษณะการสร้างหรือการนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญคือคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2)กลุ่มที่ให้ค่านิยมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่างๆที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริม และสนับสนุน กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้าๆค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้นำแนวคิดของนิยามทั้งสองกลุ่มมาบูรณาการและสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์<sup>35</sup>

จินดารัตน์ โพธิ์นอก กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพ และมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Delia Bosio, "Leadership styles and creativity," *Online Journal of Applied Knowledge Management* 1, 2 (2013), 376-386.

<sup>35</sup> กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรณ์ เสรีวัฒน์, **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต** (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2556), 36.

<sup>36</sup> จินดารัตน์ โพธิ์นอก, "ผู้นำเชิงสร้างสรรค์," *เดลินิวส์* (23 สิงหาคม 2561): 23.

อรรถชัย แนวเงินดี กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาไปจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และมีจินตนาการ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร<sup>37</sup>

จักรกฤษณ์ โปตาพล กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในสิ่งที่คาดหวังอย่างมีวิจาร์ณญาณ ด้วยความยืดหยุ่น พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพร้อมสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กระบวนการบริหาร<sup>38</sup>

ดูบริน (Dubrin) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความคล้ายคลึงกับบุคคลทั่ว ๆ ไปที่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่จะแตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์การ ตลอดจนจะมีความรู้สึกสนุกสนานไปกับการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายด้วยการใช้สติปัญญา และนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่<sup>39</sup>

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีไหวพริบปัญญาสูง มีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ความสามารถพิเศษในการจูงใจ และนำบุคคลอื่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ทำหายและสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์กรและนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

<sup>37</sup> อรรถชัย แนวเงินดี, “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21,” วารสารวิจัยศรีล้านช้าง 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564) 39.

<sup>38</sup> จักรกฤษณ์ โปตาพล, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน 2, 1 (มกราคม-เมษายน 2564) 16.

<sup>39</sup> Andrew J. Dubrin. Leadership: Research Finding, Practice, and skills, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279.



### ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากการศึกษาข้อมูลมีหลากหลายทัศนะ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลาย ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่า และทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจ และศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการซับซ้อนมากขึ้น<sup>40</sup>

จินดารัตน์ โพธิ์นอก กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระ และความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา<sup>41</sup>

สโตนและทิมเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย<sup>42</sup>

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน องค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมี

<sup>40</sup> กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิสัยพรรณ เสรีวัฒน์, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2556), 95.

<sup>41</sup> จินดารัตน์ โพธิ์นอก, “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์,” *เดลินิวส์* (23 สิงหาคม 2561): 23.

<sup>42</sup> Stoll, L. and Temperley, J. *Creative Leadership: a Challenge of Our Times*, accessed March 2, 2023, available from [https://www.researchgate.net/publication/249014997\\_Creative\\_leadership\\_A\\_challenge\\_of\\_our\\_times](https://www.researchgate.net/publication/249014997_Creative_leadership_A_challenge_of_our_times)

เวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการซับซ้อนมากขึ้น

### แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ไดมินักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารต้องมี 3 ระดับ คือ 1) ทักษะเชิงมนทัศน์ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การอย่างเป็นภาพรวมกับความสัมพันธ์ภายนอก ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การ 2) ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ และ 3) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ<sup>43</sup>

ชาร์ลัมปอส และ คณะ (Charalampos Olga and Ronit) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำหนดแนวคิดได้ 3 ประการ คือ 1) อำนวยความสะดวก (Facilitating) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่นในการทำงาน 2) การกำกับ (Directing) การทำให้วิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ของตนเองเป็นจริงผ่านงานของผู้อื่น และ 3) การบูรณาการ (Integrating) การบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ของตนเข้ากับความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของผู้อื่น ในบริบทการทำงาน<sup>44</sup>

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นการขยายขอบเขตของความคิดออกไปจากกรอบ และได้กำหนดองค์ประกอบคือ 1) บุคลิกลักษณะและทัศนคติ 2) ความสามารถด้านสติปัญญา 3) ด้านความรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) แรงจูงใจ และ 6) รูปแบบการคิด<sup>45</sup>

อรรถชัย แนวเงินดี กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรสร้างภาพความสำเร็จหรือมองภาพความสำเร็จในอนาคตเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินการในอนาคต และพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) การมีจินตนาการ ผู้นำควรมีความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่ง

<sup>43</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน (กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ์ 2557), 53.

<sup>44</sup> Charalampos Mainemelis and others, *Creative Leadership Contexts and Prospects* (New York: Taylor & Francis Group, 2019), 3-6.

<sup>45</sup> เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, *การคิดเชิงสร้างสรรค์ : ชุดผู้ชนะ 10 คิด* (กรุงเทพฯ: ซีคเซสพับลิชซิ่ง, 2563), 6.

ก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจที่มีความสำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ดำเนินการได้สำเร็จ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีจินตนาการเพื่อที่จะสามารถพิจารณาถึงปัญหา และ ค้นหาแนวทางการพัฒนาองค์กรได้ และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรทุกคน เป็นผู้ที่ยกย่องเอาใจใส่ต่อบุคคล สร้างความเป็นกันเอง และ ปฏิบัติกับบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเมื่อผู้นำมีความเข้าใจ ยอมรับ และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคลย่อมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา<sup>46</sup>

จักรกฤษณ์ โปตาพล กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไรเป็นการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ไขปัญหา อาจเป็นการเพื่อฝันเหนือความเป็นจริงไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบถึงแม้จะยังไม่เป็นจริงในขณะนั้น อาจเป็นจริงได้ในอนาคต มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคล่องในการคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดเชิงอนาคต
- 2) วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะมีเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีวิจาร์ญาณ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3) ยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ การเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวตามสถานการณ์
- 4) กระจายอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และดำเนินการให้แก่บุคลากร การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นๆ ในองค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และมีปฏิบัติภาวะผู้นำโดยการกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่นๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ วิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการ

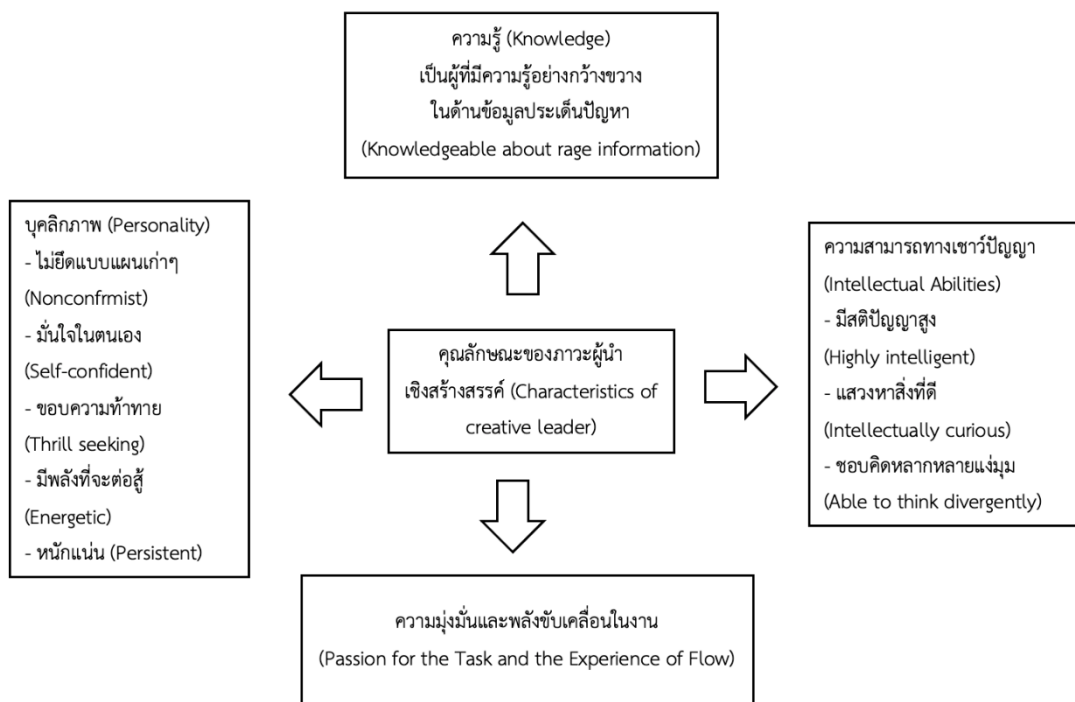
<sup>46</sup> อรรถชัย แนวเงินดี, “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21,” วารสารวิจัยศรีล้านช้าง 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564) 16-18.

สร้างความไว้วางใจ และ 5) สร้างผู้นำ หมายถึง การใช้ลักษณะการนำเพื่อสร้างให้บุคลากรนำตนเองได้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่อาศัยความเข้าใจของความเป็นปัจเจกบุคคล รู้ว่าใครเหมาะที่จะพัฒนาตนเองในด้านใด กระตุ้นการใช้ปัญญาให้สร้างงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจ และสอนงานให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานตามลำดับ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการสอนงาน<sup>47</sup>

ดูบริน (Dubrin) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ในงานของตนเอง และมีความสุขในการหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานอย่าง สม่่าเสมอ กล้าและท้าทายในทุกสถานการณ์ที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้า ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการ ทำงานรู้จักผ่อนปรนและใช้วิธีการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ นั้นควรจะมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ โดยต้องใช้ข้อมูลพื้นฐานอย่างกว้างขวางรวมทั้งข้อเท็จจริง และข้อสังเกตการณ์ ความรู้เป็นพื้นฐานในการสร้างและผสมผสานความคิด ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะมีความรู้ และความรู้จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ในการบริหารองค์กร 2) ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป การให้เหตุผลเชิงนามธรรม เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหายที่สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาย ประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงตามความเป็นจริง การมองหาโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม 3) บุคลิกภาพ (Personality) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือแง่มุมที่ไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแก้ปัญหายอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดของตนได้ และสามารถทนต่อความโดดเดี่ยวสำหรับการพัฒนาความคิดได้ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the Task and the Experience of Flow) ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่มีต่องานและ

<sup>47</sup> จักรกฤษณ์ โปตาพล, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive,” วารสารวิจัยศรีล้านช้าง 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564) 39-42.

องค์กร รักในงานที่ตนทำ เชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะนำไปสู่พฤติกรรมกรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ<sup>48</sup> ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของดูบริน

ที่มา : Andrew J. Dubrin. **Leadership: Research Finding, Practice, and skills**, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 281.

จากแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องใช้ข้อมูลพื้นฐานอย่างกว้างขวางรวมทั้งข้อเท็จจริง และข้อสังเกตการณ์ ความรู้เป็นพื้นฐานในการสร้างและผสมผสานความคิด ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะมีความรู้ และความรู้จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ในการบริหารองค์กร 2) ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป การให้เหตุผลเชิงนามธรรม เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

<sup>48</sup> Andrew J. Dubrin. **Leadership: Research Finding, Practice, and skills**, 10<sup>th</sup> ed., (Boston: Cengage, 2022), 279-285.

สามารถสร้างวิธี การแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงตามความเป็นจริง การมองหาโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม รวมทั้งมีความ สามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม 3) บุคลิกภาพ (Personality) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือแง่มุมที่ไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแก้ ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความ มั่นใจในตนเองพอ สมควร สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดของตนได้ และสามารถทนต่อความ โดดเดี่ยวสำหรับการพัฒนาความคิดได้ และสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และ บุคคลที่เกี่ยวข้อง และ 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the Task and the Experience of Flow) ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและ พลังขับเคลื่อนที่มีต่องานและองค์กร รักในงานที่ตนทำ เชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของ องค์กร อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ



### องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีครบ 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคม องค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นคน คือ หัวใจขององค์กร โดยการสร้างคนรวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ”

#### ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ไว้หลากหลาย ดังนี้

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่กับสุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร<sup>49</sup>

ลลิตา มาศาลทรัพย์ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่พร้อมจะให้กุญแจความสุข 8 ประการ ไขเข้าประตูเพื่อไปสู่ความสุขที่แท้จริงขององค์กร โดยองค์กรต้องเป็นองค์กรมีชีวิต เมื่อเราเปิดตาเปิดใจยอมรับความคิดใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ นำไปสู่องค์กรแห่งอนาคตที่ต้องพบความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายไม่สิ้นสุด องค์กรจึงต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา และเป็นองค์กรที่พร้อมเรียนรู้ได้ตลอดเวลา การเดินไปถึงองค์กรแห่งความสุขได้ จะมีความท้าทายหรืออันตรายต่างๆ ที่เป็นอุปสรรค คนในองค์กรต้องพร้อมที่จะเผชิญในความเปลี่ยนแปลง<sup>50</sup>

<sup>49</sup> ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 14.

<sup>50</sup> ลลิตา มาศาลทรัพย์, สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่มที่ 1 กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข, (กรุงเทพฯ: บริษัท พี. เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, 2557), 4.

บุษกร วัฒนบุตร กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร<sup>51</sup>

กรพินธ์ คชรัตน์ และคนอื่น ๆ กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง เป็นองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้องค์กรสามารถเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง หรือทำให้องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้และทุ่มเทให้กับองค์กร ด้วยลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งความสุขนี้เอง ทำให้หลายองค์กรมีนโยบายที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อที่องค์กรนั้นจะมีสภาพแวดล้อมที่ดี และที่มีบุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับความสามารถในการเติบโต และพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ได้อย่างยั่งยืน<sup>52</sup>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน<sup>53</sup>

พงศกร ศรีรงค์ทอง กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี<sup>54</sup>

จินดารัตน์ โพธิ์นอก กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีความสุขที่ดี

<sup>51</sup> บุษกร วัฒนบุตร, “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต,” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 4, 1 (มกราคม – เมษายน 2558): 65-77.

<sup>52</sup> กรพินธ์ คชรัตน์ และคนอื่น ๆ, **ป็นสุขปี2 เล่ม1** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2559), 1.

<sup>53</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข**, (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2563), 6.

<sup>54</sup> พงศกร ศรีรงค์ทอง, “องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย,” วารสาร สุทธิปริทัศน์ 36, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2565) 150-169.



และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้น  
 สุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้  
 ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน<sup>55</sup>

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความสุขในการ  
 ทำงาน พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานที่  
 ตนเองรับผิดชอบ ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโต  
 อย่างยั่งยืน เพื่อส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

### ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่ง  
 ความสุข ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้  
 เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ 1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน  
 เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้าง  
 บรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มการบริหารงานยังพยายามลดความเสื่อม  
 ล้าต่างๆ ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น  
 ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้อง  
 ส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในม  
 มมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด  
 นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยัง  
 ต้องการความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน 2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว  
 ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย  
 จิตใจ และความพึงใจในการทำงาน แลพความปลอดภัยของพนักงาน 3) กฎหมายกำหนดให้ต้อง  
 ดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือ

<sup>55</sup> จินดารัตน์ โพธิ์นอก, องค์กรแห่งความสุข, เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก

ปกป้องพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี แก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ 4) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจาก องค์การอนามัยโลก (WHO) เห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย<sup>56</sup>

### องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

ไดเนอร์ (Diener) กล่าวว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่า ความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุข มีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำซึ่ง ความสุข หรือสุขภาวะที่ดีตามทฤษฎีของไดเนอร์ (Diener) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคิดและการ ตัดสินประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลจากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจ ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัย แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินของบุคคลนั้นและบุคคลนั้นให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน

2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (satisfaction with importance domains) ยกตัวอย่างเช่น การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพ เพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3) ความรู้สึกทางบวก (positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกชื่นมื่น สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบาน ใจความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในทางบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ

<sup>56</sup> องค์การอนามัยโลก, (2010), อ้างถึงใน ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด, 2559), 2-3.

4) ความรู้สึกทางลบ (negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ<sup>57</sup>

มานีเยน (Manion) กล่าวว่าองค์การแห่งความสุข ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน 2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีกระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่องานสำเร็จ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา<sup>58</sup>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) คนทำงานที่มีความสุข Happy People คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home คือ พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรักความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ Happy Teamwork คือ ชุมชน

<sup>57</sup> E. Diener, (2000), อ้างถึงใน กรพินทร์ คชรัตน์ และคนอื่น ๆ, **ป็นสุขปี2 เล่ม1** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด, 2559), 3-4.

<sup>58</sup> J. Manion, (2003), อ้างถึงใน กรพินทร์ คชรัตน์ และคนอื่น ๆ, **ป็นสุขปี2 เล่ม1** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด, 2559), 5-6.

ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมาบข้าง  
ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึง ลูกค้ำหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึง  
พอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร<sup>59</sup>

### หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่ง  
ความสุข ดังนี้

วินโฮเฟ่น (Veenhoven) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 6  
ประการ คือ 1) ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal Resource) คือ ลักษณะที่เสริมสร้างต่อ  
ความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรงการมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมี  
ความสามารถพิเศษและกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม 2) บุคลิกภาพ (Personality) คือ ความเชื่อใน  
โชคชะตา กลวิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่อง  
เวลา 3) รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) คือ บุคคลที่มีความสุขนั้นนอกจากจะต้องดำเนินชีวิต  
อย่างพอกเพียรและมีสติ แล้วยังพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุขความพึงพอใจและมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรมสันทนาการต่างๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขในเรื่องนิสัย  
การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การทานอาหาร การนอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน 4) ความ  
ปรารถนา (Longings) คือบุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความ  
รื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะมุ่งเป้าหมาย  
ชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลกลุ่มนี้แสวงหาความ  
เปลี่ยนแปลง 5) ความเชื่อมั่น (Conviction) คือ ความเชื่อของบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขนั้น  
มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อ  
ความสุข 6) การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) คือ บุคคลที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับ  
ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง<sup>60</sup>

<sup>59</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข**  
(กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2563), 6-7.

<sup>60</sup> R. Veenhoven, (1984), อ้างถึงใน กรพินธ์ ษรัตน์ และคนอื่น ๆ, **ป็นสุขปี2 เล่ม1**  
(กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2559), 4-5.

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้กล่าวถึงแนวคิดองค์กรแห่งความสุขว่าประกอบไปด้วย 1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านของการทำงานและการบรรลุถึงเป้าหมาย ทั้งตัวของพนักงานและองค์กรไปพร้อมกัน และ 3) การมีสุขภาวะที่ดีของสถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ โดยทุกคนในองค์กรจะมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข<sup>61</sup>

เฮลิกิน (Heylighen) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่า 8 ปัจจัย คือ 1) ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น 2) การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง 3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงใน สภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้ มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะมีความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน 4) ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากกว่า 5) สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง สุขกับสุขภาพกาย 6) สุขภาพจิตดี (Psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มี ความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตามเปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-actualization) 7) ตำแหน่งทางสังคม (social position) ซึ่งเป็นความสุขที่จะเกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีช่วยช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีองค์กรแห่งความสุขจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่

<sup>61</sup> องค์การอนามัยโลก,(2010) อ้างถึงใน ก้านทองบุหระ, “องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์,” วารสารวิทยบริการ 28, 3 (กันยายน- ธันวาคม 2560) 169-176.

ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว 8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life event) คือ ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่า ตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้<sup>62</sup>

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุขเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้ 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล 5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ 6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน 7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น 8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย 9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออก

<sup>62</sup>F. Heylighen, Happiness, accessed March 2 2023, available from <http://pespmc1.vub.ac.be/HAPPINES.html>

จากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ 10) บรรยากาศสิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือ ที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถ จูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่าง ต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุก ระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข 12) การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่น ยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน 13) การสื่อสาร การ สื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ ไม่ใช่คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็กๆ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วย สร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดุดหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง 14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมใน โครงการต่างๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่สามารถทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานได้ แต่ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความคิดความรู้สึกภายในจิตใจเราเอง พึงระลึกไว้เสมอว่า เมื่อ เรามีกงานโอกาสของเราย่อมมีมากกว่าคนที่ตกงานหรือกำลังหางาน และจงปฏิบัติหน้าที่นั้นให้เต็ม ความสามารถ เพียงเท่านี้ความภาคภูมิใจเล็กๆ สามารถก่อเกิดเป็นความสุขได้เช่นกัน<sup>63</sup>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 เชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของ โลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขของ องค์กร/สังคม ดังแผนภูมิที่ 4

<sup>63</sup> ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, *ความสุขในการทำงาน*, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6>



แผนภูมิที่ 4 สมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน  
ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), องค์กรแห่งความสุข (กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด, 2563), 9.

ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานและสามารถแบ่งได้ 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) การดูแลตนเองไม่ให้เป็นที่ประจักษ์ของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุขเหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจองค์กรแห่งความสุข การคิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การเป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียด เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ 4) การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมือ



อาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน 5) คุณธรรม (Happy Soul) คือ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ การเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็น หน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย 7) ครอบครัวดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ เมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย และ 8) มีสังคมดี (Happy Society) คือ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พำนักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ยังชีพที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อม

ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุลของชีวิต มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม<sup>64</sup>

จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข สามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขสามารถแบ่งได้ 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การ

<sup>64</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอปโพรพริเนท จำกัด, 2563), 8-15.

หาความรู้ (Happy Brain ) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7)  
ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) มีสังคมดี (Happy Society)



### ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตามที่ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 ม.ค.64 โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีถูกแยกออกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (สุพรรณบุรี นครปฐม) เดิม<sup>65</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตั้งอยู่ในบริเวณ ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี ชั้น 2 - 3 ตำบลสนามชัย อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทรศัพท์ 035-535417 โทรสาร 035-535418 Website : <https://www.mathayomspb.go.th> มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน มีรายชื่อดังต่อไปนี้<sup>66</sup>



<sup>65</sup> “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 , ตอนพิเศษ 38 ง (17 กุมภาพันธ์ 2564): 4.

<sup>66</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2565), 2.

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี<sup>67</sup>

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย	อำเภอเมือง
2	โรงเรียนสวนหุมิง	อำเภอเมือง
3	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี	อำเภอเมือง
4	โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	อำเภอเมือง
5	โรงเรียนสวนแตงวิทยา	อำเภอเมือง
6	โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสูมารผดุงวิทย์”	อำเภอบางปลาม้า
7	โรงเรียนทรรษาศูจิตต์วิทยา 2	อำเภอบางปลาม้า
8	โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์รังสฤษดิ์	อำเภอบางปลาม้า
9	โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธิประมุข”	อำเภอศรีประจันต์
10	โรงเรียนวังห้วยราษฎร์สามัคคี	อำเภอศรีประจันต์
11	โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา	อำเภอศรีประจันต์
12	โรงเรียนบางลี่วิทยา	อำเภอสองพี่น้อง
13	โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	อำเภอสองพี่น้อง
14	โรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา	อำเภอสองพี่น้อง
15	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5	อำเภอสองพี่น้อง
16	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	อำเภอสองพี่น้อง
17	โรงเรียนอู่ทอง	อำเภออู่ทอง
18	โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย	อำเภออู่ทอง
19	โรงเรียนดอนคาวิทยา	อำเภออู่ทอง
20	โรงเรียนสระยายโสภณวิทยา	อำเภออู่ทอง
21	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1	อำเภอดอนเจดีย์
22	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา	อำเภอดอนเจดีย์
23	โรงเรียนสามชุกรัตนโกคาราม	อำเภอสามชูก

<sup>67</sup> เรื่องเดียวกัน, 4.

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
24	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6	อำเภอสามชูก
25	โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม	อำเภอสามชูก
26	โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย	อำเภอเดิมบางนางบวช
27	โรงเรียนบ่อกรูวิทยา	อำเภอเดิมบางนางบวช
28	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7	อำเภอเดิมบางนางบวช
29	โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา	อำเภอเดิมบางนางบวช
30	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3	อำเภอด่านช้าง
31	โรงเรียนด่านช้างวิทยา	อำเภอด่านช้าง
32	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา	อำเภอหนองหญ้าไซ



### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้มีผู้วิจัยกล่าวไว้หลากหลาย ในด้านที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอโดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

#### งานวิจัยภายในประเทศ

ณัฐกมล ลิ้มปะนะชัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พยากรณ์การบริหารหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านการกำกับดูแลคุณภาพตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการแก้ปัญหา และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการแก้ปัญหาด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 43.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร<sup>68</sup>

อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยากรณ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

<sup>68</sup> ณัฐกมล ลิ้มปะนะชัย, “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พยากรณ์การบริหารหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,” *วารสารบริหารการศึกษา มศว* 14, 26 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 94-103.

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .67$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01^{69}$

จันจิรา น้ำขาว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก<sup>70</sup>

จันท์จิรา พรหมเมตตา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.229 - 0.839 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.303 - 0.772 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

<sup>69</sup> อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยากรณ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16,” งานวิชาการรับใช้สังคมและการบริหารการศึกษา , 4 (มีนาคม 2561): 1-6.

<sup>70</sup> จันจิรา น้ำขาว, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562).

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยมีทักษะของผู้บริหารเป็นตัวแปร พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการสื่อสาร (COM) ปัจจัยการประเมินผล (EVA) ปัจจัยทางการศึกษาและ การสอน (EAT) ปัจจัยมโนภาพ (CON) ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ (INT) และปัจจัยเทคนิค (TEC) โดยมี อำนาจ ในการพยากรณ์ร้อยละ 90.10<sup>71</sup>

วรุฒ สุขสอน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ทันสมัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครู วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี การดำเนินการวิจัยตามสภาพจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และ3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

<sup>71</sup> จันทร์จิรา พรหมเมตตา, “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2,” วารสารพิษณุสวรรค์สาร 15, 2 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 167-188.



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง<sup>72</sup>

หทัยรัตน์ วิโย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย การผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4. สมการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 จากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย โดยมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ( $X_4$ ) ด้านการมีจินตนาการ ( $X_1$ ) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_3$ ) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 70.20 <sup>73</sup>

<sup>72</sup> วรุฒ สุขสอน, “ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2564).

<sup>73</sup> หทัยรัตน์ วิโย, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย,” วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 6, 1 (มกราคม-เมษายน 2564): 223-238.

สุภาพร โสภิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมาเป็นด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการเป็นลำดับสุดท้าย 2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาเป็นด้าน การมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นลำดับสุดท้าย 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการสามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 74.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>74</sup>

อิสริยา กลิ่นสุนทร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมี

<sup>74</sup> สุภาพร โสภิน, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21,” วารสารราชพฤกษ์ 19, 1 (มกราคม-เมษายน 2564): 140-150.

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 <sup>75</sup>

สุพรรณศรี พันธุ์แดง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การบำรุงรักษา การให้การดูแลการรับฟัง การสร้างชุมชน การตระหนักรู้ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การมีมีโนทัศน์ การโน้มน้าวจิตใจ การมองการณ์ไกล และการเห็นอกเห็นใจตามลำดับ 2) ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย สังคมดีการหาความรู้ การมีคุณธรรมหรือดีต่อปะ น้ำใจงาม ชุมชนสมานฉันท์ครอบครัวที่ดี การที่สามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้ที่ทำนาน้อย สุขภาพดีและการผ่อนคลายตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล( $X_9$ )การโน้มน้าวจิตใจ ( $X_5$ )การบำรุงรักษา( $X_3$ ) การสร้างชุมชน( $X_{10}$ )และการมีมีโนทัศน์( $X_6$ )เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 88.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 <sup>76</sup>

อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ปัจจัยการมีความยืดหยุ่นและปัจจัยการมีจินตนาการเป็นตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกัน

<sup>75</sup> อีสริยา กลิ่นสุนทร, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2564).

<sup>76</sup> สุพรรณศรี พันธุ์แดง, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 33-47.

พยากรณ์องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 70.40<sup>77</sup>

จินตนา ดิดวงพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม<sup>78</sup>

นริรัตน์ ศรีวิวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

<sup>77</sup> อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ,” วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565): 2155-2168.

<sup>78</sup> จินตนา ดิดวงพันธ์, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2565).

มัธยมศึกษาานครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา โดยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครศรีธรรมราชโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>79</sup>

รุจิกร ตูลาธาร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำ วิสัยทัศน์และค่านิยม การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี การวางแผนทางเพื่อบรรลุตาม วิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ 2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ คนทำงานมีความสุข ชุมชนสมานฉันท์ และที่ทำงานน่าอยู่ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>80</sup>

<sup>79</sup> นริรัตน์ ศิริวัฒน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช,” วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์ 7, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 193-206.

<sup>80</sup> รุจิกร ตูลาธาร, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565).

### งานวิจัยต่างประเทศ

กาเนชัน และคนอื่น ๆ (Kanesan and others) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความสุขในที่ทำงานได้กลายเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยยังพิสูจน์ว่าความสุขในที่ทำงานสามารถทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรด้วย<sup>81</sup>

ซิกิและอับมาล (Shikhi and Abmal) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครุภาควิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัย ฮอโมแกน แบนดาร์อาบัส ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีและมีนัยสำคัญระหว่างความสุขกับความมุ่งมั่นขององค์กรปัจจัยที่มีประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถลดความล่าช้าในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ<sup>82</sup>

ซิงหลิง จาง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของครูในวงกว้างสี่ประเทศจีน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษากรอบแนวคิดและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดกวางสี จำนวน 106 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการและครู จำนวน 636 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกรอบแนวคิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการ

<sup>81</sup> Abdul Ghani Kanesan and others, "Workplace Happiness, Transformational Leadership and Affective Commitment," *Advanced Science Letters* 23, 4 (April 2017): 2872-2875.

<sup>82</sup> Ali Akbar Shikhi and Yousef Abmal, "Examine the Relationship between Organizational Happiness and Organizational Spirituality with Organizational Commitment in Administrators and Teachers," *Journal of Exploratory Studies in Law and Management* 4, 2 (2017): 48-52.

โรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 1.1) การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน 1.2) การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต 1.3) การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในทางสี่ประเทศจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.37$ ) สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.81$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.82$ )<sup>83</sup>

เฟอาซีเยห์ และอับดุลเลาะ (Fozyah S. Ashammri and Abdullah Z. Alenezi) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้นำมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในรียาด ประเทศซาอุดีอาระเบียสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบการคิด ความสมจริง นักปฏิบัตินิยม อุดมคตินิยม นักวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีความแตกต่าง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอันดับเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมตามประเภทของมหาวิทยาลัย ส่วนความแตกต่างที่สำคัญระหว่างหัวข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน<sup>84</sup>

พาน ยูซุนคู (Van Yuzuncu) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับระดับความฉลาดขององค์กรของโรงเรียน มณฑลวาน ประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างคุณสมบัติความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความฉลาดขององค์กรของโรงเรียน คุณสมบัติภาวะผู้นำเชิง

<sup>83</sup> QingLing Zhang, "Creative Leadership for Primary School Principals to Promote Teachers' Creativity in Guangxi, China," *Journal of Education Studies* 48, 4 (October-December 2020): 91-112.

<sup>84</sup> Fozyah S. Ashammri and Abdullah Z. Alenezi, Creative leadership and its relationship to thinking among Saudi university leader, *International Journal of Education and Practice* (2021): 347-351

สร้างสรรค์และมิตี้อยของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อความฉลาดขององค์กรของโรงเรียน<sup>85</sup>

### สรุป

ผลจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการศึกษาที่นำมาสู่การตั้งสมมุติฐานในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยจะใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ดูบริน (Dubrin) มาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow) ส่วนองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยนำแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่กล่าวว่า แนวคิดองค์กรแห่งความสุขมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain ) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวดี (happy family) และ 8) มีสังคมดี (happy society)

---

<sup>85</sup> Van Yuzuncu, The Relationship Between School Administrators' Creative Leadership Qualities and School's Organizational Intelligence Levels, **International Journal of Psychology and Educational Studies** (2022), 1133-1147.



### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 28 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 56 คน ซึ่งใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย** ขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างของงานวิจัย คือ ศึกษาสภาพปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงข้อแก้ไขต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย** เมื่อได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของงานวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (try out) ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

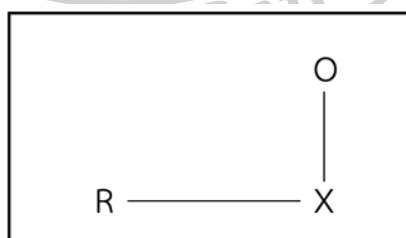
**ขั้นตอนที่ 3 การจัดเตรียมโครงการวิจัย** รายงานการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดเรียงร่าง รายงานผลการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงจัดพิมพ์รายงานการวิจัยและส่งรายงานการ วิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึง ได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปร ที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่ม เดียวศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียน เป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน

### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเคนซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>86</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 28 โรงเรียน และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 28 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	รวม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	32	28	28	28	56
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>56</b>

<sup>86</sup> Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Educational and Psychological Measurement*. No.3, (November 1970): 608.

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ( $X_{tot}$ ) ตามแนวคิดของคูบริน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรย่อยดังนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องใช้ข้อมูลพื้นฐานอย่างกว้างขวางรวมทั้งข้อเท็จจริง และข้อสังเกตการณ์ ความรู้เป็นพื้นฐานในการสร้างและผสมผสานความคิด ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะมีความรู้ และความรู้จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ในการบริหารองค์กร

2.2 ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป การให้เหตุผลเชิงนามธรรม เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ประเมินสถานการณ์ได้ ไกล่เคียงตามความเป็นจริง การมองหาโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

2.3 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือแง่มุมที่ไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดของตนได้ และสามารถทนต่อความโดดเดี่ยวสำหรับการพัฒนาความคิดได้ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.4 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow) หมายถึง ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่มีต่องานและองค์กร รักในงานที่ตนทำ เชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะนำไปสู่พฤติกรรมกรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย 8 ตัวแปรย่อย ดังนี้

3.1 สุขภาพดี (happy body) หมายถึง การดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุขเหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์

3.2 น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึง การมีน้ำใจองค์กรแห่งความสุข การคิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

3.3 การผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียด เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

3.4 การหาความรู้ (happy brain) หมายถึง การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

3.5 คุณธรรม (happy soul) หมายถึง การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

3.6 ใช้เงินเป็น (happy money) หมายถึง การเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เงิน หน้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

3.7 ครอบครัวดี (happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ เมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

3.8 มีสังคมดี (happy society) หมายถึง การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ยังงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ( $X_{tot}$ ) ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin)

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

โดยแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ชนิดจัดลำดับคุณภาพ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale)<sup>87</sup> มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารหรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารหรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารหรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารหรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารหรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

#### **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้มีเครื่องมือที่มีคุณภาพ จึงได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหาของแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC

---

<sup>87</sup> Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York: McGraw-hill, 1961), 73-74

(Index of Item Objective Congruence) โดยผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งหมด 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)<sup>88</sup> ได้ค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากประชากรดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามโดยตนเองกรณีที่แบบสอบถามกับคืนล่าช้าในบางโรงเรียน

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากที่ได้เก็บแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) กลับคืนมาแล้ว พิจารณา ตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จึงนำข้อมูลดังกล่าวมา ดำเนินการโดยจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบ ของตารางและความเรียง

<sup>88</sup> Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing* (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.



### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ผู้วิจัยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)<sup>89</sup> ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หรือองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient)

<sup>89</sup> John W. Best, *Research in Education* (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970),

แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ<sup>90</sup> ซึ่งสามารถใช้เกณฑ์แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

0.00 – 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.31 – 0.69 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.70 – 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: CV) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของกัลยา วาณิชย์บัญชา<sup>91</sup> ดังนี้

0.00 – 10.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

มากกว่า 10.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

<sup>90</sup> ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 156.

<sup>91</sup> กัลยา วาณิชย์บัญชา, หลักสถิติ, พิมพ์ครั้งที่ 15 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา, 2560), 73.

## สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- 2) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

แผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเดียวศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน และใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามแนวคิดของ ดุบริน (Dubrin) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: CV)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ของผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 56 คน และใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) กลับคืนมาจำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

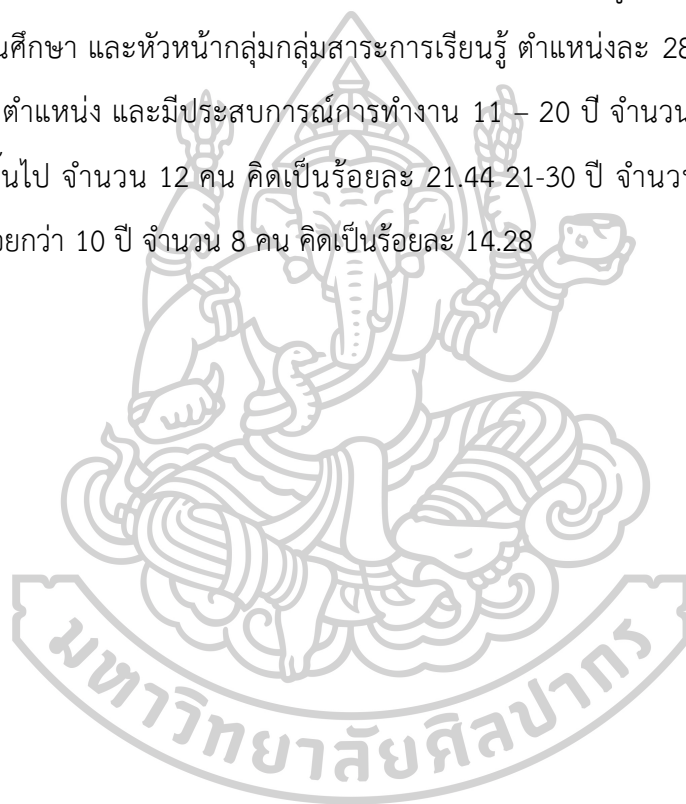
**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire)**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 56 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	21	37.50
	- หญิง	35	62.50
รวม		56	100
2	อายุ		
	- ไม่เกิน 30 ปี	3	5.36
	- 31 – 40 ปี	22	39.29
	- 41 – 50 ปี	19	33.93
	- 51 ปีขึ้นไป	12	21.42
รวม		56	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	8	14.29
	- ปริญญาโท	43	76.79
	- ปริญญาเอก	5	9.42
รวม		56	100
4	ตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	28	50
	- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	28	50
รวม		56	100
5	ประสบการณ์การทำงาน		
	- น้อยกว่า 10 ปี	8	14.28
	- 11 – 20 ปี	27	48.21
	- 21 – 30 ปี	9	16.07
	- 31 ปีขึ้นไป	12	21.44
รวม		56	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 เป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.42 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ตำแหน่งการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 76.79 ระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตำแหน่งละ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากันทั้งสองตำแหน่ง และมีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21 31 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.44 21-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 และน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 28 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูล 56 คน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ไป  
เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์<sup>92</sup> และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (C.V.)  
แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของกัลยา วานิชย์บัญชา ซึ่งมีผลวิเคราะห์ดังนี้  
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับ  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี  
โดยภาพรวม

(n = 56)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. ความรู้ ( $X_1$ )	4.18	0.56	13.40	มาก
2. ความสามารถทางปัญญา ( $X_2$ )	4.15	0.88	21.20	มาก
3. บุคลิกภาพ ( $X_3$ )	4.23	0.72	17.02	มาก
4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ( $X_4$ )	4.39	0.72	16.40	มาก
รวม ( $X_{tot}$ )	4.24	0.67	15.80	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67,  
C.V. = 15.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิม  
เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task  
and the experience of flow) ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.72, C.V.=16.40) บุคลิกภาพ (Personality)  
( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.72, C.V.=17.02) ความรู้ (Knowledge) ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.56,

<sup>92</sup> John W. Best, **Research in Education** (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970),  
190.

C.V.=13.40) และความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.88, C.V.=21.20)ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 15.80)

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความรู้ (Knowledge)

(n = 56)

ความรู้ (Knowledge)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีความสามารถใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.21	0.56	13.36	มาก
2. มีข้อมูลพื้นฐานในการทำงานอย่างกว้างขวาง	4.18	0.74	17.74	มาก
3. มีความรอบรู้และข้อมูลที่เป็นประเด็นปัญหา	4.18	0.74	17.74	มาก
4. มีความสามารถผสมผสานความคิดในการบริหารงาน	4.09	0.69	16.99	มาก
5. มีความสามารถในการนำข้อสังเกตการณ์มาปรับใช้ในการบริหารงาน	4.23	0.76	18.02	มาก
รวม ( $X_1$ )	4.18	0.56	16.76	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความรู้ (Knowledge) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.56, C.V. = 16.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสามารถในการนำข้อสังเกตการณ์มาปรับใช้ในการบริหารงาน ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D. = 0.76, C.V. = 18.02) มีความสามารถใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = 0.56, C.V. = 13.36) มีข้อมูลพื้นฐานในการทำงานอย่างกว้างขวาง ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.74, C.V. = 17.74) มีความรอบรู้และข้อมูลที่เป็นประเด็นปัญหา ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.74, C.V. = 17.74) และมีความสามารถผสมผสานความคิดใน



การบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.69, C.V. = 16.99) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 16.76)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities)

(n = 56)

ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีความสามารถทางด้านสติปัญญา	4.13	0.92	22.20	มาก
2. มีการให้เหตุผลเชิงนามธรรมในการปฏิบัติงาน	4.14	0.96	23.21	มาก
3. มีความสามารถในการสร้างวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ได้อย่างรวดเร็ว	4.05	0.92	22.77	มาก
4. มีความกระตือรือร้นในการแก้ไข้ปัญหา	4.38	1.09	24.87	มาก
5. มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงความเป็นจริง	4.11	0.76	18.38	มาก
6. มีความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้ามไป	4.09	1.00	24.35	มาก
รวม ( $X_2$ )	4.15	0.88	22.65	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.88, C.V. = 22.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความกระตือรือร้นในการแก้ไข้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 1.09, C.V. = 24.87) มีการให้เหตุผลเชิงนามธรรมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.96, C.V. = 23.31) มีความสามารถทางด้านสติปัญญา ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.92, C.V. = 22.20) มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงความเป็นจริง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.76, C.V. = 18.38) มีความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม

ไป ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 1.00, C.V. = 24.35) และมีความสามารถในการสร้างวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.92, C.V. = 22.77) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 22.65)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านบุคลิกภาพ (Personality)

(n = 56)

บุคลิกภาพ (Personality)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำ	4.29	0.71	16.48	มาก
2. มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร	4.27	0.80	18.69	มาก
3. มีความสามารถในการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นได้	4.21	1.06	25.08	มาก
4. มีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม	4.13	1.03	24.92	มาก
5. มีจิตใจหนักแน่นในการปฏิบัติงาน	4.23	0.69	16.24	มาก
รวม ( $X_3$ )	4.23	0.72	20.24	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านบุคลิกภาพ (Personality) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.72, C.V. = 20.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.71, C.V. = 16.48) มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.80, C.V. = 18.69) มีจิตใจหนักแน่นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.69, C.V. = 16.24) มีความสามารถในการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นได้ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 1.06, C.V. = 25.08) และมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 1.03, C.V. = 24.92) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปร

ค้นพบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 20.24)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)

(n = 56)

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีความรักในงานที่ตนเองทำ	4.52	0.63	13.99	มากที่สุด
2. มีความมุ่งมั่นและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร	4.29	0.91	21.21	มาก
3. มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของ องค์กร	4.36	0.84	19.29	มาก
4. มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.41	0.99	22.37	มาก
รวม ( $X_4$ )	4.39	0.72	19.17	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านบุคลิกภาพ (Personality) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.72, C.V. = 19.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความรักในงานที่ตนเองทำ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.63, C.V. = 13.99) มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.99, C.V. = 22.37) มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.84, C.V. = 19.29) และมีความมุ่งมั่นและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.91, C.V. = 21.21) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 19.17)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 28 โรงเรียน รวม 56 คน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ไปเปรียบเทียบกับ  
เกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์<sup>93</sup> และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (C.V.) แล้วเปรียบเทียบกับ  
เกณฑ์ตามแนวคิดของกัลยา วานิชย์บัญชา ซึ่งมีผลวิเคราะห์ดังนี้

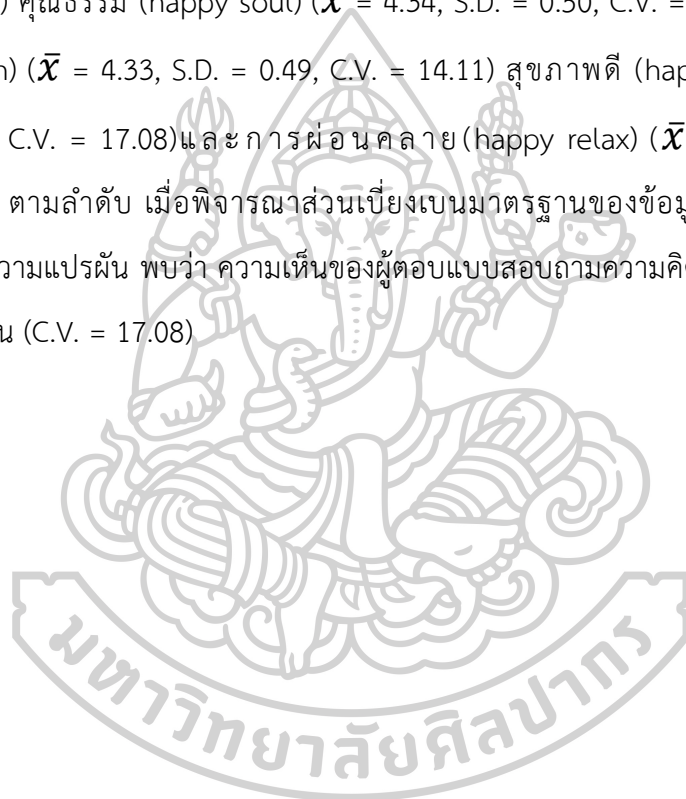
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับ  
องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี  
โดยภาพรวม

(n = 56)

องค์การแห่งความสุข	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. สุขภาพดี (Y <sub>1</sub> )	4.28	0.44	17.08	มาก
2. น้ำใจงาม (Y <sub>2</sub> )	4.55	0.45	13.37	มากที่สุด
3. การผ่อนคลาย (Y <sub>3</sub> )	4.17	0.93	23.96	มาก
4. การหาความรู้ (Y <sub>4</sub> )	4.33	0.49	14.11	มาก
5. คุณธรรม (Y <sub>5</sub> )	4.34	0.50	14.66	มาก
6. ใช้เงินเป็น (Y <sub>6</sub> )	4.46	0.39	15.09	มาก
7. ครอบครัวดี (Y <sub>7</sub> )	4.54	0.54	13.70	มากที่สุด
8. มีสิ่งคดี (Y <sub>8</sub> )	4.57	0.61	15.15	มากที่สุด
รวม (Y <sub>tot</sub> )	4.40	0.44	17.08	มาก

<sup>93</sup> John W. Best, *Research in Education* (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970),

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.44, C.V. = 17.08)  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต  
 จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีสังคมดี (happy society) ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.61, C.V. = 15.15)  
 น้ำใจงาม (happy heart) ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.45, C.V. = 13.37) ครอบครัวดี (happy family)  
 ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.54, C.V. = 13.70) ใช้เงินเป็น (happy money) ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.39,  
 C.V. = 15.09) คุณธรรม (happy soul) ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.50, C.V. = 14.66) การหาความรู้  
 (happy brain) ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.49, C.V. = 14.11) สุขภาพดี (happy body) ( $\bar{X} = 4.28$ ,  
 S.D. = 0.44, C.V. = 17.08) และการผ่อนคลาย (happy relax) ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.93,  
 C.V. = 23.96) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ ประกอบกับค่า  
 สัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปใน  
 ทิศทางเดียวกัน (C.V. = 17.08)



ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และระดับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านสุขภาพดี (happy body)

(n = 56)

สุขภาพดี (happy body)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีการรับประทานอาหารเข้าทุกวัน	4.23	0.81	19.11	มาก
2. มีเวลาในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.92	25.13	มาก
3. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	4.89	0.31	6.38	มากที่สุด
4. ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้าน เป็นต้น	4.41	0.87	19.71	มาก
5. มีความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง	4.18	0.74	17.74	มาก
รวม ( $Y_1$ )	4.28	0.44	17.08	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านสุขภาพดี (happy body) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.44, C.V. = 17.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D. = 0.31, C.V. = 6.38) ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้าน เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.87, C.V. = 19.71) มีการรับประทานอาหารเข้าทุกวัน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.81, C.V. = 19.11) มีความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.74, C.V. = 17.74) และมีเวลาในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.92, C.V. = 25.13) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 17.08)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านน้ำใจงาม (happy heart)

(n = 56)

น้ำใจงาม (happy heart)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีความเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างตนเอง	4.50	0.66	14.68	มากที่สุด
2. ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	4.59	0.60	12.99	มากที่สุด
3. มีความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.66	0.48	10.25	มากที่สุด
4. มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ ฯลฯ	4.54	0.57	12.59	มากที่สุด
5. มีการทำกิจกรรมที่ตนเองสามารถทำได้ และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก ฯลฯ	4.48	0.74	16.47	มาก
รวม ( $Y_2$ )	4.55	0.45	13.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านน้ำใจงาม (happy heart) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D. = 0.45, C.V. = 13.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ( $\bar{X}$  = 4.66, S.D. = 0.48, C.V. = 10.25) ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.60, C.V. = 12.99) มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ ฯลฯ ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = 0.57, C.V. = 12.59) มีความเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.50, S.D. = 0.66, C.V. = 14.68) และมีการทำกิจกรรมที่ตนเองสามารถทำได้ และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก ฯลฯ ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.74, C.V. = 16.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ ประกอบกับค่า

สัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 13.37)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการผ่อนคลาย (happy relax)

(n = 56)

การผ่อนคลาย (happy relax)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม	4.00	1.10	27.39	มาก
2. มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ	4.21	0.99	23.39	มาก
3. มีการผ่อนคลายความเครียดของตนเอง	4.25	0.96	22.55	มาก
4. มีความคิดว่าชีวิตของตนเองเป็นไปตามที่คาดหวังไว้	4.21	0.99	23.39	มาก
5. มีการจัดการเกี่ยวกับปัญหาชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.97	23.27	มาก
รวม ( $Y_3$ )	4.17	0.93	23.96	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.93, C.V. = 23.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการผ่อนคลายความเครียดของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.96, C.V. = 22.55) มีความคิดว่าชีวิตของตนเองเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = 0.99, C.V. = 23.39) มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = 0.99, C.V. = 23.39) มีการจัดการเกี่ยวกับปัญหาชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.97, C.V. = 23.27) และมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.00, S.D. = 1.10, C.V. = 27.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 23.96)



ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ  
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการ  
หาความรู้ (happy brain)

(n = 56)

การหาความรู้ (happy brain)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ ต่าง ๆ	4.43	0.50	11.28	มาก
2. มีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการ ทำงาน	4.45	0.57	12.81	มาก
3. มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	4.25	0.81	19.17	มาก
4. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ ความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่น	4.21	0.58	13.36	มาก
รวม ( $Y_d$ )	4.33	0.49	14.11	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการหาความรู้ (happy brain) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.49, C.V. = 14.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.57, C.V. = 12.81) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.50, C.V. = 11.28) มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.81, C.V. = 19.17) และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.58, C.V. = 13.36) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 14.11)

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ  
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี  
ด้านคุณธรรม (happy soul)

(n = 56)

คุณธรรม (happy soul)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติตามคำ สอนของศาสนาของตนเอง	4.21	0.71	16.76	มาก
2. มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	4.30	0.74	17.12	มาก
3. มีการยกโทษหรือให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	4.32	0.58	13.33	มาก
4. มีการยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วน รับผิดชอบ	4.38	0.59	13.48	มาก
5. มีการตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือ	4.48	0.57	12.76	มาก
รวม ( $Y_5$ )	4.34	0.50	14.66	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านคุณธรรม (happy soul) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.34, S.D. = 0.50, C.V. = 14.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือ ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.57, C.V. = 12.76) มีการยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.59, C.V. = 13.48) มีการยกโทษหรือให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.58, C.V. = 13.33) มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.74, C.V. = 17.12) และมีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = 0.71, C.V. = 16.76) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 14.66)

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ  
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านใช้  
เงินเป็น (happy money)

(n = 56)

ใช้เงินเป็น (happy money)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีความรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบัน เป็นความรับผิดชอบของตนเอง	4.45	0.50	11.28	มาก
2. มีการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.77	0.43	8.94	มากที่สุด
3. มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนของตนเอง	4.32	0.83	19.29	มาก
4. มีค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนอย่าง เหมาะสม	4.29	0.93	21.67	มาก
รวม (Y <sub>6</sub> )	4.46	0.39	15.09	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านใช้เงินเป็น (happy money) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.46, S.D. = 0.39, C.V. = 15.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ( $\bar{X}$  = 4.77, S.D. = 0.43, C.V. = 8.94) มีความรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นความรับผิดชอบของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.50, C.V. = 11.28) มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.83, C.V. = 19.29) และมีค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.29, S.D. = 0.93, C.V. = 21.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 23.96)

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับ  
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี  
ด้านครอบครัวดี (happy family)

(n = 56)

ครอบครัวดี (happy family)	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีเวลากับครอบครัวเพียงพอ	4.48	0.74	16.47	มาก
2. มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เช่น ออก กำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ	4.34	0.79	18.27	มาก
3. มีความสุขกับครอบครัว	4.66	0.48	10.25	มากที่สุด
4. มีการให้กำลังใจที่ดีจากครอบครัวในการทำงาน	4.66	0.48	10.25	มากที่สุด
รวม ( $Y_7$ )	4.54	0.54	13.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านครอบครัวดี (happy family) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.54, C.V. = 13.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสุขกับครอบครัว ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.48, C.V. = 10.25) มีการให้กำลังใจที่ดีจากครอบครัวในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.48, C.V. = 10.25) มีเวลากับครอบครัวเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.74, C.V. = 16.47) และมีการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.79, C.V. = 18.27) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 13.70)

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันและระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านมีสังคมดี (happy society)

(n = 56)

มีสังคมดี (happy society)	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน	4.63	0.59	12.75	มากที่สุด
2. มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม	4.71	0.56	11.94	มากที่สุด
3. มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.63	0.75	16.27	มากที่สุด
4. เมื่อเกิดปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้	4.59	0.65	14.26	มากที่สุด
5. มีความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข	4.25	1.01	23.85	มาก
6. มีการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.64	0.59	12.61	มากที่สุด
รวม ( $Y_7$ )	4.57	0.61	15.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านมีสังคมดี (happy society) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.61, C.V. = 15.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.56, C.V. = 11.94) มีการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.59, C.V. = 12.61) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.59, C.V. = 12.75) มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.75, C.V. = 16.27) เมื่อเกิดปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้ ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.65, C.V. = 14.26) และมีความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 1.01, C.V. = 23.85) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 15.15)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ<sup>94</sup> ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตัวแปร	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.658**	.793**	.785**	.775**	.697**	.510**	.463**	.820**	.861**
X <sub>2</sub>	.528**	.712**	.900**	.626**	.660**	.464**	.520**	.836**	.845**
X <sub>3</sub>	.684**	.762**	.686**	.719**	.699**	.466**	.457**	.653**	.792**
X <sub>4</sub>	.619**	.669**	.658**	.631**	.642**	.395**	.333*	.676**	.722**
X <sub>tot</sub>	.654**	.776**	.813**	.723**	.716**	.485**	.475**	.795**	.856**

\*\* มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (X<sub>tot</sub>) กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (Y<sub>tot</sub>) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r_{xy} = .856$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน (X<sub>1</sub> - X<sub>4</sub>) กับองค์กรแห่งความสุขโดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงตาม

<sup>94</sup> ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 156.

ลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความรู้ (Knowledge:  $X_1$ ) ( $r_{xy} = .861$ ) ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities:  $X_2$ ) ( $r_{xy} = .845$ ) บุคลิกภาพ (Personality:  $X_3$ ) ( $r_{xy} = .792$ ) และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow:  $X_4$ ) ( $r_{xy} = .722$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) กับองค์กรแห่งความสุขแต่ละด้าน ( $Y_1 - Y_8$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การผ่อนคลาย (happy relax:  $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .813$ ) มีสังคมดี (happy society:  $Y_8$ ) ( $r_{xy} = .795$ ) น้ำใจงาม (happy heart:  $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .776$ ) การหาความรู้ (happy brain:  $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .723$ ) คุณธรรม (happy soul:  $Y_5$ ) ( $r_{xy} = .716$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ สุขภาพดี (happy body:  $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .654$ ) ใช้เงินเป็น (happy money:  $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .485$ ) ครอบครัวดี (happy family:  $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .475$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน ( $X_1 - X_4$ ) กับองค์กรแห่งความสุขแต่ละด้าน ( $Y_1 - Y_8$ ) พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities:  $X_2$ ) กับการผ่อนคลาย (happy relax:  $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .900$ ) ซึ่งความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow:  $X_4$ ) กับครอบครัวดี (happy family:  $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .333$ ) ซึ่งความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 56 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin) และองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: CV)



## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านความรู้ (Knowledge) และด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) ตามลำดับ

2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่า เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีสังคมดี (happy society) น้ำใจงาม (happy heart) ครอบครัวดี (happy family) อยู่ในระดับมากที่สุด ใช้เงินเป็น (happy money) คุณธรรม (happy soul) การหาความรู้ (happy brain) สุขภาพดี (happy body) และการผ่อนคลาย (happy relax) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

## การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารมีขั้นตอนในการคัดกรองหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีความเหมาะสม ทำให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารได้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองทั้งในด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนเห็นความสำคัญในการพัฒนางานที่จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ครู

นักเรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิงหลิง จาง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของครูในกวางสีประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 1.1) การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคน ในโรงเรียน 1.2) การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต 1.3) การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในกวางสีประเทศจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.37$ ) สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.81$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.82$ ) ในส่วนงานวิจัยของ ณัฐกมล ลิ้มปะชัย ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พยากรณ์การบริหารหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการแก้ปัญหา และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ในส่วนงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือการแก้ไขปัญหา การตรวจสอบความเชื่อมั่น การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม ตามลำดับ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ในส่วนงานวิจัยของ วรุตม์ สุขสอน ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ทันสมัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (C.V. = 15.80) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ทำแบบสอบถามความคิดเห็นหรือผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามที่มีข้อความถามเกี่ยวกับตนเอง แต่ครูหัวหน้ากลุ่มสาระทำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้เกิดความคิดเห็นคนละมุมมอง และจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความแตกต่างกัน

2. จากผลการวิเคราะห์ห้วงค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด ให้บุคลากรภายในโรงเรียนรู้จักวางแผนการใช้เงิน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ยกย่องบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี จัดภูมิทัศน์และดูแลสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนให้มีความสะอาดปลอดภัย จัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน

พัฒนาตนเอง ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับชุมชน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์จิรา พรหมเมตตา ได้ศึกษาเรื่อง “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2” พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนงานวิจัยของ อีสริยา กลิ่นสุนทร ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประยงค์ เขต 1” พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประยงค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประยงค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนงานวิจัยของ สุพรรณศรี พันธุ์แดง ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุดภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย สังคมดี การหาความรู้ การมีคุณธรรมทริโอดัปะปะ น้ำใจงาม ชุมชนสมานฉันท์ครอบครัวที่ดี การที่สามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้ที่ทำงานน้อย สุขภาพดี และการผ่อนคลาย ตามลำดับ ในส่วนงานวิจัยของ รุจิกร ตูลาธาร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ 2. การเป็น

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ คนทำงานมีความสุข ชุมชนสมานฉันท์ และที่ทำงานน่าอยู่ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน พบว่า ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ( $C.V. = 17.08$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความแตกต่างกัน

3. จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวมกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = .856$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจเกิดจาก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีความรู้ มีความสามารถทางปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างมีความสุข สุขภาพร่างกายแข็งแรง เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันละกัน เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีความรัก ความสามัคคี รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดี โรงเรียนเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหาร ทำให้สามารถนำความรู้ของผู้บริหารมาแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นที่จะทำงานทำให้ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน มีการให้กำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมสิทธิของบุคลากรในโรงเรียนบนปัจจัยพื้นฐานด้านสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ประณการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ปัจจัยการมีความยืดหยุ่นและปัจจัยการมีจินตนาการเป็นตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 70.40 ในส่วนงานวิจัยของ อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยากรณ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .67$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน ( $X_1 - X_4$ ) กับองค์การแห่งความสุขโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความรู้ (Knowledge:  $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความสุขโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก การคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารมีขั้นตอนในการคัดกรองหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม จึงได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานที่ดี เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์มีความรอบรู้ มองปัญหาเป็นโอกาส สามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการสรุปรวบรวมความคิด จึงเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงเรียน ส่วนความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow:  $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความสุขโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) น้อยที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานของผู้บริหารจะมีลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่มีต่องานและองค์กร รักในงานที่ตนทำ เชื่อมมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ปัจจุบันได้มีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากกรอบงานบริหารงานโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีไม่เต็มทีในความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) กับองค์กรแห่งความสุขแต่ละด้าน ( $Y_1 - Y_8$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กับการผ่อนคลาย (happy relax:  $Y_3$ ) มากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีได้ให้ความสำคัญในด้านการผ่อนคลาย บุคลากรในโรงเรียนได้พักผ่อนคลายความเครียดเป็นอย่างดี โดยได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนเพื่อลดความเครียด เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน กิจกรรมกินเลี้ยงสังสรรค์ มุมผ่อนคลายภายในโรงเรียน เป็นต้น ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กับครอบครัวดี (happy family:  $Y_7$ ) น้อยที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องจาก ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี และให้ตระหนักถึงความสำคัญของครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระต่างๆ ตามความสามารถ การสนับสนุนจากครอบครัว การให้กำลังใจกันในครอบครัว การให้ความรัก ความห่วงใย เพราะหากเกิดปัญหาใดๆ ในชีวิตการมีครอบครัวที่เข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง แต่ด้วยภาระงานของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนจึงอาจจะละเลยหรือไม่ได้ให้ความสำคัญทางด้านครอบครัว

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) มีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันสูงที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อรองรับผู้บริหารที่เริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ ปรับรูปแบบการพัฒนาทางด้านวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับช่วงวัย สร้างแรงจูงใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการมอบหมายงานเพื่อลดความกดดัน รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการบริหารเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ศึกษาเรียนรู้งานที่รับผิดชอบให้เข้าใจงานอย่างแท้จริง และเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาหาสาเหตุความเครียดว่าเกิดจากสาเหตุใด ในบางกรณีอาจจะต้องขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ และควรหากิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เพื่อให้ผู้บริหารลดความเครียดและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2. ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การผ่อนคลาย (happy relax) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบกับค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน การผ่อนคลาย (happy relax) มีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันสูงที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียด โดยใช้เวลาว่างหรือเวลาหลังเลิกงาน ควรกำหนดให้บุคลากรมีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานในช่วงเวลาต่างๆ ทั้งก่อนทำงาน ระหว่างทำงาน และหลังทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น ป้องกันปัญหาข้อขัดแย้ง หรือความเครียดของบุคลากร ควรจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร ควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ร่วมรับประทานอาหาร หรือท่องเที่ยวในโอกาสต่างๆ ควรนำบุคลากรเข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์ฟังธรรม ไหว้พระขอพร ผูกน้สมาริ ทำจิตใจให้สงบ และควรจัดมุมพักผ่อนหรือห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากร



3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ทำให้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี แพร่หลายและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ นักการศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน หรือผู้บริหารเพศชายและเพศหญิง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

รายการอ้างอิง



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กรพินธ์ คชรัตน์ และคนอื่น ๆ. **ป็นสุขปี2 เล่ม1**. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2559.

กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564-2565)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2563.

----- . **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551.

การสัมภาษณ์ครู จำนวน 10 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. 16 กุมภาพันธ์ 2566.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา, 2556.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **การคิดเชิงสร้างสรรค์ : ชุดผู้ชนะ 10 คิด**. กรุงเทพฯ: ซัคเซส พับลิชชิ่ง, 2563.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. **แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข**. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.

จักรกฤษณ์ โปตาพล. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive,” **วารสารวิจัยศรีล้านช้าง** 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564).

จันจิรา น้ำขาว. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562).

จันท์จิรา พรหมเมตตา. “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2,” **วารสารพัฒนศาสตร์** 15, 2 (มกราคม-มิถุนายน 2562).

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์,” **เดลินิวส์** (23 สิงหาคม 2561).

----- . **องค์กรแห่งความสุข**, เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก

<https://d.dailynews.co.th/article/217512/>.

จินตนา ดีดวงพันธ์. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2565).

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันความก้าวหน้าทางวิชาการ, 2558.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว. **องค์กรแห่งความสุข 4.0**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด, 2561.

ณัฐกมล ลิมนะชัย. “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พยากรณ์การบริหารหลักสูตรขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,” **วารสารบริหารการศึกษา มศว** 14, 26 (มกราคม-มิถุนายน 2560).

ณิรดา เวชญาลักษณ์. **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

นริรัตน์ ศิริวัฒน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช,” **วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์** 7, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565).

บุษกร วัฒนบุตร. “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต,” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 4, 1 (มกราคม – เมษายน 2558).

“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 138 , ตอนพิเศษ 38 ง (17 กุมภาพันธ์ 2564).

พงศกร ศรีรงค์ทอง. “องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย,” **วารสารสุทธิปริทัศน์** 36, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2565).

พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ขอนแก่น: เอมี่ ก๊อบบี้ เซ็นเตอร์, 2563.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: บริษัท เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุป จำกัด, 2561.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: เอเชียติจิตตอลการพิมพ์ จำกัด, 2564.
- รุจิกร ตูลาธาร, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565).
- ลลิตา มาไพศาลทรัพย์ และคณะ. **สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1 : กระบวนการเคลื่อนไหวงานสร้างสุข**. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. สีฟวิ้ง จำกัด, 2557.
- ว.วชิรเมธี. **ความสุขในกำมือ**. นนทบุรี: ปราน, 2557.
- วรุฒ สุขสอน. “ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2564).
- วัชรา เล่าเรียนดี. **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21**. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป, บจก., 2560.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ 2557.
- ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. **ความสุขในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6>.
- สมชาย กิจยรรยง. **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน**. กรุงเทพฯ: IBC GROUP, 2564.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). **องค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด, 2563.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2565.

----- . แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
**สุพรรณบุรี**. สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2565.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-  
 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (2565).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574**.  
 กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2560.

----- . **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค  
 จำกัด, 2560.

สุนทร โคตรบรรเทา. **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2560.

สุพรรณศรี พันธุ์แดง. “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่ง  
 ความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี,”  
**วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี** 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565).

สุภาพร โสภิน. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร  
 สมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21,” **วารสาร  
 ราชพฤกษ์** 19, 1 (มกราคม-เมษายน 2564).

หทัยรัตน์ วิโย. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู  
 ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย,”  
**วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 6, 1 (มกราคม-เมษายน 2564).

องค์การอนามัยโลก.(2010) อ้างถึงใน ก้านทองบุหว่า, “องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ  
 และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์,” **วารสารวิทยบริการ** 28, 3 (กันยายน-  
 ธันวาคม 2560).

----- . อ้างถึงใน ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **มาสร้างองค์กรแห่ง  
 ความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด, 2559.

อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่ง  
 ความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 บึงกาฬ,” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565).

อรรถชัย แนวเงินดี. “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21,” *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง* 1, 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564).

อิสริยา กลิ่นสุนทร. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ภูฏำไพพรรณี, 2564).

อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยาภรณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16,” *งานวิชาการรับใช้สังคมและการบริหารการศึกษา* , 4 (มีนาคม 2561).

#### ภาษาอังกฤษ

Ali Akbar Shikhi and Yousef Abmal. “Examine the Relationship between Organizational Happiness and Organizational Spirituality with Organizational Commitment in Administrators and Teachers,” *Journal of Exploratory Studies in Law and Management* 4, 2 (2017).

Andrew J. Dubrin. *Leadership: Research Finding, Practice, and skills*. 10<sup>th</sup> ed. Boston: Cengage, 2022.

Charalampos Mainemelis, Olga Epitropaki, and Ronit Kark. *Creative Leadership Contexts and Prospects*. New York: Taylor & Francis Group, 2019.

Delia Bosio. “Leadership styles and creativity,” *Online Journal of Applied Knowledge Management* 1, 2 (2013).

F. Heylighen. Happiness, accessed March 2 2023, available from <http://pespmc1.vub.ac.be/HAPPINES.html>.

Fozyah S. Ashammri and Abdullah Z. Alenezi. Creative leadership and its relationship to thinking among Saudi university leader. *International Journal of Education and Practice* (2021).

Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and practices**. 7<sup>th</sup> ed. CA: KGL Wadsworth, 2020.

John W. Best. **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970.

Keamy, K. The effectiveness of protocols when pre-service teachers engage in online collaborations: An exploration, **Australian Journal of Teacher Education** (2016).

Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row Publisher, 1974.

QingLing Zhang, "Creative Leadership for Primary School Principals to Promote Teachers' Creativity in Guangxi, China," **Journal of Education Studies** 48, 4 (October-December 2020).

Rensis Likert. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-hill, 1961.

Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal for Educational and Psychological Measurement**. No.3, (November 1970).

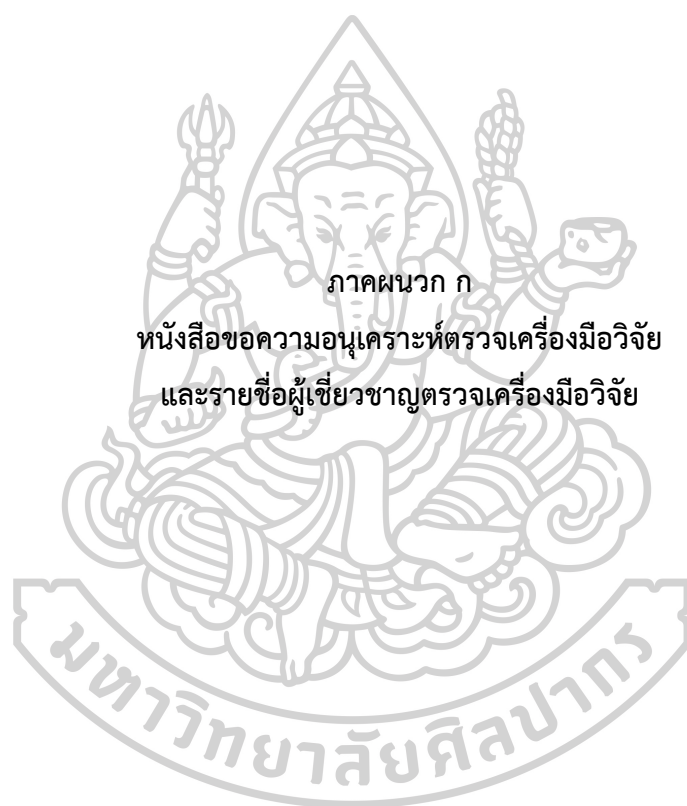
Stoll, L. and Temperley, J. **Creative Leadership: a Challenge of Our Times**.

accessed March 2, 2023, available from

[https://www.researchgate.net/publication/249014997\\_Creative\\_leadership\\_A\\_challenge\\_of\\_our\\_times](https://www.researchgate.net/publication/249014997_Creative_leadership_A_challenge_of_our_times)







ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย  
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8612.2/360



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายเฉลิมพร แดงโสภา รหัสนักศึกษา 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

ที่ อว 8612.2/361



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กุหลาบ หงษ์ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายเฉลิมพร แต่งโสภา รหัสนักศึกษา 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ  
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/362

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พัฒนกร ปานทสุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายเฉลิมพร แต่งโสภาร รหัสนักศึกษา 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษา)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/363

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.บุญสม ศรีศักดิ์ดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายเฉลิมพร แต่งโสภา รหัสนักศึกษา 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ  
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*สงวน*

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

ที่ อว 8612.2/364



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิ่งกาญจน์ บุรณสินวัฒน์กุล  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายเฉลิมพร แต่งโสภา รหัสนักศึกษา 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ  
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)  
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (ตามลำดับตัวอักษร)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงกาญจน์ บุรณสินวัฒนกุล  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก  
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร.กุหลาบ หงส์ทอง  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
4. ดร.บุญสม ศรีศักดิ์ดา  
ตำแหน่ง ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนสงวนหญิง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
5. ดร.พัฒนกร ปานทสุตร  
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี





ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์ ค่า IOC

## ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	รวม	ค่า	ผลการ
----------	-------------------	-----	-----	-------

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
<b>ตัวแปรต้น (X) : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์</b>								
<b>ความรู้ (Knowledge)</b>								
1. มีความสามารถใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. มีข้อมูลพื้นฐานในการทำงานอย่าง กว้างขวาง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3. มีความรอบรู้และข้อมูลที่เป็นประเด็น ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. มีความสามารถผสมผสานความคิดในการ บริหารงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5. มีความสามารถในการนำข้อสังเกตการณ์มา ปรับใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities)</b>								
6. มีความสามารถทางด้านสติปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. มีการให้เหตุผลเชิงนามธรรมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. มีความสามารถในการสร้างวิธีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. มีความกระตือรือร้นในการแก้ไข้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ ได้ใกล้เคียงความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. มีความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่ บุคคลทั่วไปมองข้ามไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

	1	2	3	4	5			
<b>บุคลิกภาพ (Personality)</b>								
12. มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
13. มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. มีความสามารถในการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. มีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะ แวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. มีจิตใจหนักแน่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)</b>								
17. มีความรักในงานที่ตนเองทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. มีความมุ่งมั่นและพลังในการขับเคลื่อน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และ วิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ตัวแปรตาม (Y) : องค์กรแห่งความสุข</b>								
<b>สุขภาพดี (happy body)</b>								
1. มีการรับประทานอาหารเข้าทุกวัน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. มีเวลาในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4. ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้าน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
5. มีความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	รวม	ค่า	ผลการ
----------	-------------------	-----	-----	-------

	1	2	3	4	5		IOC	พิจารณา
<b>น้ำใจงาม (happy heart)</b>								
6. มีความเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้าง ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. มีความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. มีการทำกิจกรรมที่ตนเองสามารถทำได้ และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การผ่อนคลาย (happy relax)</b>								
11. มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการ พักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟัง เพลง ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. มีการผ่อนคลายความเครียดของตนเอง	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
14. มีความคิดว่าชีวิตของตนเองเป็นไปตามที่ คาดหวังไว้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15. มีการจัดการเกี่ยวกับปัญหาชีวิตของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
<b>การหาความรู้ (happy brain)</b>								
16. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจาก แหล่งความรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ข้อคำถาม</b>	<b>ผู้เชี่ยวชาญคนที่</b>					<b>รวม</b>	<b>ค่า</b>	<b>ผลการ</b>

	1	2	3	4	5		IOC	พิจารณา
17. มีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>คุณธรรม (happy soul)</b>								
20. มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. มีการยกโทษหรือให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. มีการยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. มีการตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ใช้เงินเป็น (happy money)</b>								
25. มีความรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นความรับผิดชอบของตนเอง	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
26. มีการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. มีค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ครอบครัวดี (happy family)</b>								
29. มีเวลากับครอบครัวเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ข้อคำถาม</b>	<b>ผู้เชี่ยวชาญคนที่</b>					<b>รวม</b>	<b>ค่า</b>	<b>ผลการ</b>

	1	2	3	4	5		IOC	พิจารณา
30. มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31. มีความสุขกับครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. มีการให้กำลังใจที่ดีจากครอบครัวในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>มีสังคมดี (happy society)</b>								
33. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36. เมื่อเกิดปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. มีความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38. มีการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ  
และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/413



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

31 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายเฉลิมพร แดงโสภา รหัสนักศึกษา 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้  
นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ใน  
การวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในกาทดลองเครื่องมือ (ตามลำดับตัวอักษร)

- |                                     |                   |
|-------------------------------------|-------------------|
| 1. โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา            | จังหวัดนครปฐม     |
| 2. โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม           | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 3. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1      | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 4. โรงเรียนบางเลนวิทยา              | จังหวัดนครปฐม     |
| 5. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย           | จังหวัดนครปฐม     |
| 6. โรงเรียนภัทรญาณวิทยา             | จังหวัดนครปฐม     |
| 7. โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน      | จังหวัดนครปฐม     |
| 8. โรงเรียนราชินีบูรณะ              | จังหวัดนครปฐม     |
| 9. โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา           | จังหวัดนครปฐม     |
| 10. โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย | จังหวัดนครปฐม     |
| 11. โรงเรียนศรีประจันต์(เมธีประมุข) | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 12. โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา           | จังหวัดนครปฐม     |
| 13. โรงเรียนสถาพรวิทยา              | จังหวัดนครปฐม     |
| 14. โรงเรียนสามชุกรัตน์โภคาราม      | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 15. โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย      | จังหวัดนครปฐม     |





ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire)

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.977	58

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/ Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.427	.544	1.00	1.544	-1.838	.082	58

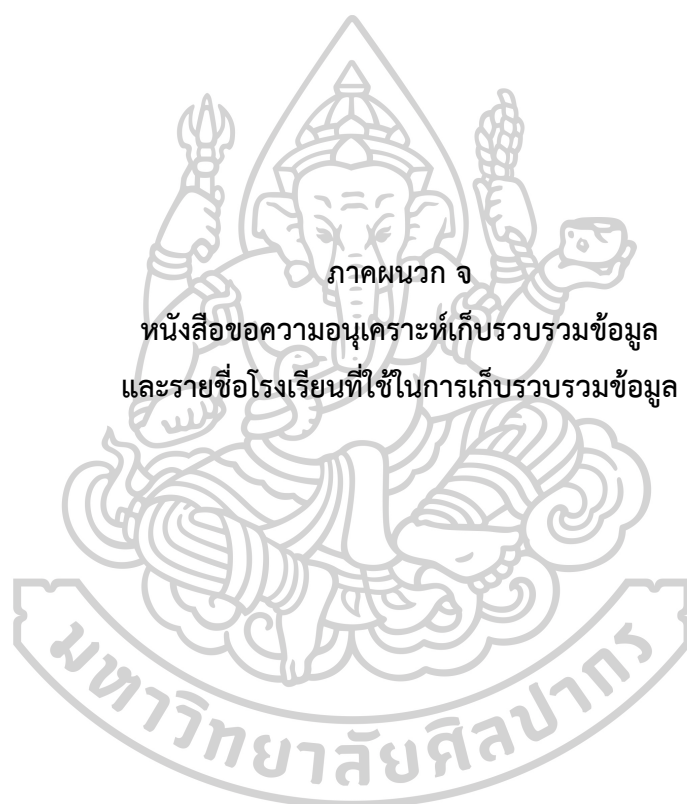
## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	247.6964	903.706	.167	.979
a2	247.7321	870.891	.874	.978
a3	247.7321	870.891	.874	.978
a4	247.8214	876.622	.792	.978
a5	247.6786	872.331	.816	.978
a6	247.7857	861.044	.889	.978
a7	247.7679	857.963	.902	.978
a8	247.8571	862.052	.863	.978
a9	247.5357	851.853	.892	.978
a10	247.8036	872.888	.812	.978
a11	247.8214	860.331	.828	.978
a12	247.6250	881.730	.655	.979
a13	247.6429	891.252	.374	.979
a14	247.6964	853.670	.889	.978
a15	247.7857	852.535	.934	.978
a16	247.6786	884.222	.611	.979
a17	247.3929	884.970	.646	.979
a18	247.6250	862.530	.868	.978
a19	247.5536	865.888	.871	.978
a20	247.5000	862.291	.801	.978
b1	247.6786	896.840	.252	.979
b2	248.2500	874.409	.633	.979
b3	247.0179	907.836	.093	.979
b4	247.5000	905.527	.065	.980

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b5	247.7321	874.636	.787	.978
b6	247.4107	874.392	.892	.978
b7	247.3214	879.749	.836	.978
b8	247.2500	896.845	.441	.979
b9	247.3750	892.639	.490	.979
b10	247.4286	892.758	.371	.979
b11	247.9107	853.574	.858	.978
b12	247.6964	857.997	.878	.978
b13	247.6607	862.701	.818	.978
b14	247.6964	859.415	.853	.978
b15	247.7500	862.664	.810	.978
b16	247.4821	899.963	.316	.979
b17	247.4643	887.635	.640	.979
b18	247.6607	867.101	.874	.978
b19	247.6964	893.597	.469	.979
b20	247.6964	881.015	.672	.978
b21	247.6071	876.788	.742	.978
b22	247.5893	884.356	.730	.978
b23	247.5357	890.981	.521	.979
b24	247.4286	900.322	.263	.979
b25	247.4643	907.017	.080	.979
b26	247.1429	906.197	.129	.979
b27	247.5893	904.756	.084	.980
b28	247.6250	864.275	.816	.978
b29	247.4286	883.886	.575	.979
b30	247.5714	880.613	.605	.979
b31	247.2500	894.264	.532	.979
b32	247.2500	895.136	.501	.979

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b33	247.2857	884.171	.718	.978
b34	247.1964	886.379	.686	.979
b35	247.2857	872.935	.814	.978
b36	247.3214	880.804	.732	.978
b37	247.6607	861.974	.784	.978
b38	247.2679	881.000	.815	.978





ที่ อว 8612.2/424



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

4 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน

ด้วย นายเฉลิมพร แต่งโสภาร รหัสประจำตัว 630620033 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สวท.

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ตามลำดับตัวอักษร)

1. โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
2. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
3. โรงเรียนดอนคาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
4. โรงเรียนด่านช้างวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
5. โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
6. โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
7. โรงเรียนธรรมโชนศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี
8. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จังหวัดสุพรรณบุรี
9. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี
10. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 จังหวัดสุพรรณบุรี
11. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7 จังหวัดสุพรรณบุรี
12. โรงเรียนบ่อกรูวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
13. โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
14. โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสูมารมดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี
15. โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์รังสฤษดิ์ จังหวัดสุพรรณบุรี
16. โรงเรียนบางลี่วิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
17. โรงเรียนวังห้าวราษฎร์สามัคคี จังหวัดสุพรรณบุรี
18. โรงเรียนสงวนหญิง จังหวัดสุพรรณบุรี
19. โรงเรียนสรรวสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
20. โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
21. โรงเรียนสระยายโสมวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
22. โรงเรียนสวนแตงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
23. โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
24. โรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
25. โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี
26. โรงเรียนหรรษาศูจิตต์วิทยา 2 จังหวัดสุพรรณบุรี

## รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ตามลำดับตัวอักษร)

27. โรงเรียนอุ່ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
28. โรงเรียนอุ່ทองศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี





ภาคผนวก จ  
แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งความสุข

2. ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับนี้มี 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกทุกข้อและเป็นไปตามสภาพที่แท้จริง คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย และไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่อย่างใด

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น และมีส่วนช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นายเฉลิมพร แต่งโสภา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร 098-4918936

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลทั่วไป

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ไม่เกิน 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

## 4. ตำแหน่ง

 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

## 5. ประสบการณ์การทำงาน

 ไม่เกิน 10 ปี 11 - 20 ปี 21 - 30 ปี 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ความรู้ (Knowledge: $X_1$ )						
1	มีความสามารถใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
2	มีข้อมูลพื้นฐานในการทำงานอย่างกว้างขวาง					
3	มีความรอบรู้และข้อมูลที่เป็นประเด็นปัญหา					
4	มีความสามารถผสมผสานความคิดในการบริหารงาน					
5	มีความสามารถในการนำข้อสังเกตการณ์มาปรับใช้ในการบริหารงาน					
ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities: $X_2$ )						
6	มีความสามารถทางด้านสติปัญญา					
7	มีการให้เหตุผลเชิงนามธรรมในการปฏิบัติงาน					
8	มีความสามารถในการสร้างวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ได้อย่างรวดเร็ว					
9	มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา					
10	มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงความเป็นจริง					
11	มีความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้ามไป					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
บุคลิกภาพ (Personality: X <sub>3</sub> )						
12	มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำ					
13	มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร					
14	มีความสามารถในการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นได้					
15	มีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม					
16	มีจิตใจหนักแน่นในการปฏิบัติงาน					
ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow: X <sub>4</sub> )						
17	มีความรักในงานที่ตนเองทำ					
18	มีความมุ่งมั่นและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร					
19	มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร					
20	มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					





ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>การผ่อนคลาย (happy relax: Y<sub>3</sub>)</b>						
11	มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม					
12	มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ					
13	มีการผ่อนคลายความเครียดของตนเอง					
14	มีความคิดว่าชีวิตของตนเองเป็นไปตามที่คาดหวังไว้					
15	มีการจัดการเกี่ยวกับปัญหาชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
<b>การหาความรู้ (happy brain: Y<sub>4</sub>)</b>						
16	มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ					
17	มีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน					
18	มีโอกาที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					
19	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่น					
<b>คุณธรรม (happy soul: Y<sub>5</sub>)</b>						
20	มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาของตนเอง					
21	มีการปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					
22	มีการยกโทษหรือให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
23	มีการยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ					
24	มีการตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือ					
<b>ใช้เงินเป็น (happy money: Y<sub>6</sub>)</b>						
25	มีความรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นความรับผิดชอบของตนเอง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
26	มีการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
27	มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนของตนเอง					
28	มีค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม					
<b>ครอบครัวดี (happy family: Y<sub>7</sub>)</b>						
29	มีเวลากับครอบครัวเพียงพอ					
30	มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้ของ ฯลฯ					
31	มีความสุขกับครอบครัว					
32	มีการให้กำลังใจที่ดีจากครอบครัวในการทำงาน					
<b>มีสังคมดี (happy society: Y<sub>8</sub>)</b>						
33	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน					
34	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม					
35	มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
36	เมื่อเกิดปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้					
37	มีความรู้สึกที่รักสังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข					
38	มีการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข					

ชื่อ-สกุล

นายเฉลิมพร แต่งโสภา

วุฒิการศึกษา

ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คบ.)

สาขาวิชาคณิตศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

