



## ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

### Administrative Factors Affecting Happy Workplace of Teachers and Administrators

#### Under The Office of Khonkaen Elementary Education Service Area 2

วิลาวณีย์ ยกบัตร<sup>1\*</sup> และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ<sup>2</sup>

Wilawan Yokabat<sup>1\*</sup> and Dawruwan Thawinkarn<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

<sup>2</sup> อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 44 คน ครู จำนวน 279 คน รวม 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหาร ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านทัศนคติเชิงบวก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านแรงจูงใจและการเสริมแรง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงาน ด้านทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านแรงจูงใจและการเสริมแรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ปัจจัยทางการบริหารกับความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ( $X_5$ ) วัฒนธรรมองค์กร ( $X_6$ ) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ( $X_4$ ) การจัดโครงสร้างองค์กร ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84

\*Corresponding author. Tel: Mobile +66 (0) 8833-9930-8

E-mail address: wilawany@kkumail.com

$$\hat{Y} = 0.33 + 0.44X_5 + 0.28X_3 + 0.11X_4 + 0.08X_1$$

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = 0.46Z X_5 + 0.30Z X_3 + 0.12Z X_4 + 0.09Z X_1$$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยทางการบริหาร, ความสุขในการทำงาน

### Abstract

The purposes of this research were to 1) study the administrative factors level 2) study the happy workplace level 3) study the relationship between the administrative factors and the happy workplace factors level 4) study the administrative factors affecting happy workplace of teachers and administrators under the office of khonkaen elementary education service area 2. Sampling group including 44 school administrators and 279 teachers for this research was 323 persons in the office of khonkaen elementary education service area 2. The research instrument the administrative factors and the happy workplace of teachers and administrators was the questionnaire with the reliability coefficient of 0.98. The obtained data was analyzed by the package program for frequency, percentage, means, standard deviation, correlation Pearson Product Moment Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Research findings were as follows:

1. The administrative factors of teachers and administrators included the organizational structure, leadership, corporate culture, information and communications technology, the strategic management in all aspects at high level. The highest mean were respectively found in the strategic management and the information and communications technology was found with the lowest mean.

2. The happy workplace of teachers and administrators included the success at work, the positive attitude, job stability, the engagement, motivation and reinforcement in all aspects at high level. The highest mean were respectively found in the positive attitude and the job security, motivation and reinforcement was found with the lowest mean.

3. The positive relationship between the administrative factors and the happy workplace level of teachers and administrators was found with statistical significance at the .05 level.

4. The four of administrative factors that could predict the happy workplace level of teachers and administrators included the strategic management ( $X_5$ ), corporate culture ( $X_3$ ), information and communications technology ( $X_4$ ), and the organizational structure ( $X_1$ ). The value of multiple correlation coefficients was 0.84 and the prediction capability was at 84 %.

$$\hat{Y} = 0.33 + 0.44X_5 + 0.28X_3 + 0.11X_4 + 0.08X_1$$

The prediction equation of standardized score

$$\hat{Z}_Y = 0.46Z X_5 + 0.30Z X_3 + 0.12Z X_4 + 0.09Z X_1$$

**Keywords:** Administrative Factors, Happy Workplace

## บทนำ

ท่ามกลางพลวัตของสังคมในปัจจุบัน ประเทศไทย ได้มีการวิเคราะห์หุ้เพื่อพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) มุ่งเน้นมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยมีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ [1]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครู ทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ ที่สำคัญต่อครูคือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ธำรงไว้ซึ่งครูมืออาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นที่ประจักษ์ สังคมให้เกียรติ และยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ มีครูที่มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน [2]

ปัจจัยทางการบริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านผู้นำและด้านค่านิยมร่วม [3] ปัจจัยที่แสดงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ [4] ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน ซึ่งจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาท และการจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบ และข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานอย่างมีประสิทธิภาพ [5] นอกจากนี้ปัจจัยขององค์กรที่มีวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมกัน มีขบวนการอบรม ปลูกฝัง ส่งเสริม เรียนรู้ ในการดำรงวิถีชีวิตให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกันแล้วเก็บไว้เป็นมรดกตกทอด ส่งให้สมาชิก รุ่นใหม่ๆ ของสังคม จะสามารถนำพา ซึ่งความสุขในองค์กร ได้อีกทั้งปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ ระบบซอฟต์แวร์ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเครือข่าย

ระบบโทรคมนาคม วิทยุและโทรทัศน์ ที่ใช้เพื่อการศึกษา ขององค์กรหรือหน่วยงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ [6] ส่วนปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับการจัดการความสุขและ ความสุขในการทำงาน คือ ผู้บริหารที่ดีต้องมีเทคนิคในการ ปฏิบัติงาน ผสมกับการมีความรับผิดชอบตักตักใจ ซึ่งเป็นการ สร้างความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง รวมทั้ง เป็นการให้โอกาสแก่พนักงาน พัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัย ที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน สร้างศักดิ์ศรี ในตนเองและวิชาชีพเกิดความสุขในการดำรงอยู่ในวิชาชีพ [7]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มุ่งพัฒนาด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ และมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานจากนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน จะมีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นเรื่องยากหาก ปราศจากความสุขในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จึงสนใจที่จะทำการ ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็น ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างความสุขในการ ทำงานของครูและผู้บริหารในโรงเรียนต่อไป

## คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหาร ในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร ในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหารกับความสุขในการทำงาน ของครูและผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
4. ปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา
2. ปัจจัยทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research)

#### 1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 218 คน ครูผู้สอน 1,558 คน รวมทั้งหมด 1,776 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน 279 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 323 คน

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้มีเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลระดับปัจจัยทางการบริหารและมีความสุขในการทำงาน ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

### ตารางที่ 1 ข้อมูลระดับปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การจัดโครงสร้างองค์กร	4.19	0.78	มาก
2. ภาวะผู้นำ	4.21	0.78	มาก
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.23	0.76	มาก
4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.05	0.76	มาก
5. การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.24	0.74	มาก
โดยภาพรวม	4.18	2.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{X}$  = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

### ตารางที่ 2 ข้อมูลระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผลสำเร็จของงาน	4.30	0.74	มาก
2. ทัศนคติเชิงบวก	4.34	0.73	มาก
3. ความมั่นคงในงาน	4.25	0.79	มาก
4. ความผูกพันต่อองค์กร	4.34	0.74	มาก
5. แรงจูงใจและการเสริมแรง	4.25	0.75	มาก
โดยภาพรวม	4.29	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{X}$  = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.00					
X <sub>2</sub>	0.84**	1.00				
X <sub>3</sub>	0.83**	0.85**	1.00			
X <sub>4</sub>	0.76**	0.79**	0.76**	1.00		
X <sub>5</sub>	0.83**	0.83**	0.85**	0.78**	1.00	
Y	0.82**	0.82**	0.86**	0.78**	0.89**	1.00

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.4 ข้อมูลปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ตารางที่ 4 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรต้น	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	SE <sub>e</sub>	F	p-value
X <sub>5</sub>	0.89	0.79	0.79	0.29	1243.87	0.000
X <sub>5</sub> X <sub>3</sub>	0.91	0.83	0.83	0.26	799.43	0.000
X <sub>5</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub>	0.91	0.84	0.83	0.26	560.65	0.000
X <sub>5</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>1</sub>	0.91	0.84	0.84	0.26	425.59	0.000

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (X<sub>5</sub>) มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานร้อยละ 79 (R<sup>2</sup> = 0.79) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเท่ากับ 0.89 (R = 0.89)

### สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้มุ่งเน้นและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มุ่งพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาและมุ่งพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีการบริหารจัดการ นิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ต่อผลการดำเนินงาน นิเทศ ติดตาม กำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งสอดคล้องกับ Peter & Waterman [8] ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดจากความเกี่ยวพันระหว่างปัจจัยหลายปัจจัย การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กรโดยการประสานองค์ประกอบ ให้สอดคล้องประสานกัน ตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์กร รวมถึงพัฒนาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [9] ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นเสมือนกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานของบุคคลในสถานศึกษา โดยจะต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานและการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนึ่งนั้นคือ ยุทธศาสตร์การวางแผนและกำกับดูแล

2. ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีสองด้านซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านทัศนคติเชิงบวก โดยเฉพาะข้อที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะ ข้อที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และยึดมั่นต่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะดำรงรักษา การเป็นสมาชิกและอุทิศตนให้กับองค์กร ทั้งนี้ ก็เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม มาตราส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย บุคลากรในองค์กรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น ความมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย Manion [10] ซึ่งความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย iOpener [11] กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ที่กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่น ในวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ ยังส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอนแก่น เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรด้านการจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84 ( $R^2 = 0.84$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอนแก่น เขต 2 มีนโยบายการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาลักษณะรวมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ครอบคลุมองค์ประกอบตามกฎกระทรวง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 บริหารจัดการ มีการจัดสาย

งานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานหน้าที่ของงาน ตามจุดประสงค์ การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิด Peter & Waterman [12] ได้อธิบายไว้ว่าลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็น้อยสอดคล้องกับ แนวคิด Purkey & Smith [13] ได้เสนอปัจจัยที่แสดงถึง ความมีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยมีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีการพัฒนาครู มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นต่อไป เนื่องจากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านให้สูงขึ้นมากที่สุด ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ทักษะคติเชิงบวก ความมั่นคงในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ และการเสริมแรงโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพื่อจะส่งผลให้การพัฒนาความสุขในการทำงานสูงขึ้นมากที่สุดเช่นกัน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอนแก่น ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้บริหารได้พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในงาน ด้านแรงจูงใจและการเสริมแรง ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในพัฒนาการดำเนินงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ และ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา ควรเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการจัดโครงสร้างองค์กร โดยกำหนดเป็นนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ การพัฒนา เพื่อนำ ไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของครูและ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติการเพื่อส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาความสุข ในการทำงานของครูและผู้บริหาร อย่างแท้จริง

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสุขในการทำงาน ของครูและ ผู้บริหารให้เกิดขึ้นในสถาน ศึกษา

2.3 ควรศึกษาผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นในด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน เพื่อนำมาทำวิจัยเชิงลึก

2.4 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความ สุขในการทำงานของครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในรูปแบบอื่นๆ

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Sirinan K. Quality of Life Work and pleasure. Institute for Population and Social Research, Mahidol University College. 2013. (in Thai)
- [2] The Ministry of Education. Core Curriculum for Basic Education sdAct 2551. Bangkok : Agricultural Cooperatives of Thailand. 2010. (in Thai)
- [3] Peters and Waterman. Structure Is Not Organization New York: Harper and Row. 1980.
- [4] Purkey and Smith. Synthesis of research on effective school Educational Leadership. 1982.
- [5] Achayaporn M. Administrative factors Affecting Participation in Quality Assurance of Teachers of the Ministry of the province. An Independent Study Report Master of Education Degree Khon Kaen University. 2013. (in Thai)
- [6] The Ministry of Education. Policy Planning and Communication to the Ministry of Education from 2554 to 2556 BC. 2011. (in Thai)
- [7] Soawaros P. Relationship between the Leadership and Example the Head of the Page Nursing Work with Joy in the Work of Nurses in Hospitals in 13 Districts. Thesis Nursing Master, Department of Nursing Administration, Graduate School, University Sukhothai Thammathirat University. 2010. (in Thai)
- [8] Peters and Waterman. Structure Is Not Organization New York: Harper and Row. 1980.
- [9] Office National Board of Education. Technology policy for education. 2000. (in Thai)
- [10] Manion J. Joy at workcreating a positive workplace Journal of Nursing Administration. 2003.
- [11] iOpener. Development of an instrument to assess happiness in the workplace. 2010.
- [12] Peters and Waterman. Structure Is Not Organization New York: Harper and Row. 1980.