ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว

Soft Power of Administrators Affecting the Happy Workplace in Pilot Schools Under the Education Sandbox of SAKAEO Province

วราวิชญ์ สุขวรเวท[1], ธีรังกูร วรบำรุงกุล[2], อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง[3]
Warawich Sukvorawat[1], Theerangkoon Warabamrungkul [2], Arungiat Chansongsaeng [3]
Corresponding Author E-mail: tae.2.cool@gmail.com

Received: 2026-01-27; **Revised:** 2026-03-09; **Accepted:** 2026-03-23

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 327 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีซอฟต์พาวเวอร์โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด ประกอบด้วย อำนาจอ้างอิง อำนาจจากข่าวสาร อำนาจการให้รางวัล และอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดี ด้านการมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี และด้านการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3) ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ 0.778 สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ซอฟต์พาวเวอร์, ความเป็นองค์กรแห่งความสุข, สถานศึกษานำร่อง, พื้นที่นวัตกรรม

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
[1] Student in Master of Education Degree, (Educational Administration), Rambhai Barni Rajabhat University
[2] อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
[2] Advisor, Faculty of Education, Rambhai Barn Rajabhat University
[3] อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
[3] Co - Advisor, Faculty of Education, Rambhai Barn Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the soft power of administrators, 2) Examine the happy workplace in pilot schools 3) Explore the relationship between the soft power of administrators and the happy workplace in pilot schools, and 4) Develop a predictive equation for soft power of administrators that affects the happy workplace in pilot schools under the education sandbox of Sakaeo province. The sample group consisted of 327 teachers and educational personnel in pilot schools within the Education Sandbox Area. The research instruments were questionnaires with a 5-point Likert scale. The overall reliability of the instrument is 0.98. The statistics used for data analysis included standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results of the research revealed that:

1) Teachers rated the soft power of administrators as highest both overall and in specific areas, 2) Teachers rated their the happy workplace in pilot schools as highest both overall and in specific areas, 3) The soft power of administrators was positively correlated with their the happy workplace in pilot schools at a high level with statistical significance at the 0.05 level, and 4) The soft power of administrators, particularly in referent power, expert power, and reward power, significantly affected the happy workplace. These factors could predict the happy workplace by 60.50% with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Soft power, The happy workplace, Pilot schools, Education sandbox

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเกิดกระแสความตื่นตัวและให้ความสนใจกับ “ซอฟต์พาวเวอร์” (Soft Power) อย่างกว้างขวาง โดยมีจุดเริ่มต้นที่เด่นชัดจากปรากฏการณ์ “ข้าวเหนียวมะม่วง” ของศิลปินวัยรุ่น “มิลลิ - ดนุภา คณาธีรกุล” บนเวทีระดับโลกอย่างโคเชลลา สหรัฐอเมริกา จนกลายเป็นกระแสไวรัลที่สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ รวมถึงการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์อัตลักษณ์ท้องถิ่น เช่น กางเกงช้าง กางเกงแมวโคราช กางเกงไก่ชนพิษณุโลก หรือกางเกงลายปลาจ้องม้องสงขลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลานุภาพของวัฒนธรรมที่จับต้องได้ (เขมนิจ มาลาเว. 2567: 143) รัฐบาลไทยจึงได้ขานรับกระแสดังกล่าวผ่านการผลักดันอุตสาหกรรมซอฟต์พาวเวอร์ 11 ด้าน อาทิ อาหาร ท่องเที่ยว แฟชั่น และเกม พร้อมทั้งนโยบาย “1 ครอบครัว 1 ซอฟต์พาวเวอร์” (ฐานเศรษฐกิจ. 2567: ออนไลน์) ในขณะเดียวกัน ภาคการศึกษาก็ได้มีการขับเคลื่อนให้สอดรับกับนโยบายนี้ โดย พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้เน้นย้ำการส่งเสริมใน 5 สาขาหลักที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ นวัตกรรมการจัดการ ศิลปวัฒนธรรม แฟชั่น อาหาร และดิจิทัลสื่อสร้างสรรค์ โดยมอบหมายให้หน่วยงานหลักอย่าง สพฐ. สอศ. และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นผู้รับผิดชอบในการนำสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา (อานนท์ วิชานนท์. 2566: ออนไลน์) เมื่อพิจารณาในเชิงหลักการ แนวคิดเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ถูกนิยามขึ้นครั้งแรกโดย โจเซฟ ไน (Joseph S. Nye) นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ในปี พ.ศ. 2547 โดยจำแนกการใช้อำนาจออกเป็น 2 รูปแบบ คือ “ฮาร์ดพาวเวอร์” (Hard Power) ซึ่งเน้นการใช้อำนาจแข็งกร้าว การบังคับ หรือกำลังทหาร และ “ซอฟต์พาวเวอร์” (Soft Power) ซึ่งเน้นการโน้มน้าวใจให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (กฤชพนธ์ ศรีอ่วม, และคณะ. 2566: 63) แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริบทการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจให้บรรลุผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ โดยคำว่า "ซอฟต์" ที่สื่อถึงความละมุนละไม เมื่อผสานกับ “พาวเวอร์” ที่หมายถึงพลังอำนาจ จึงกลายเป็นกลยุทธ์การบริหารที่มุ่งเน้นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือมากกว่าการบังคับบัญชา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ซอฟพาวเวอร์ในการบริหารจัดการโดยกำหนดนโยบายและสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน ดำเนินงานอย่างรอบคอบควบคู่กับการประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ (วิภาพร สุทธิบริบาล, และพิมพ์พร จารุจิต. 2568: 64)

อย่างไรก็ตาม ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อ “ความสุข” และ “สุขภาพจิต” ของคนทำงานในองค์กรอย่างน่าเป็นห่วง ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตในปี 2566 ชี้ให้เห็นว่า

คนวัยทำงานในไทยถึงร้อยละ 40 มีความเครียดสูง และจากการประเมินสุขภาพจิตช่วง ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เมษายน พ.ศ. 2567 พบผู้มีความเสี่ยงซึมเศร้าถึงร้อยละ 17.2 และเสี่ยงฆ่าตัวตายร้อยละ 10.6 (พงษ์ศักดิ์ ธงรัตนะ. 2567: ออนไลน์) สถานการณ์นี้ส่งผลกระทบสืบเนื่องมาถึงบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องแบกรับภาระงานมากขึ้นและเวลาพักผ่อนที่ลดลง ทำให้ความสุขในการทำงานลดน้อยถอยลง ทั้งที่สถานศึกษาควรเป็นพื้นที่แห่งความสุขเพื่อบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” เพราะหากบุคลากรมีความสุขย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ในบริบทของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนนำร่องจำนวน 73 แห่ง มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “นวัตกรสระแก้ว” ที่รักษ์ถิ่นฐานและพัฒนาบ้านเกิด ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยมีการกำหนดกรอบหลักสูตรที่มุ่งเน้นทักษะชีวิต ความฉลาดรู้ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านสังคม (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว. 2566: 7) ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดซอฟต์พาวเวอร์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการใช้อำนาจที่ปราศจากการบังคับข่มขู่เพื่อสร้างการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากร นำไปสู่การสร้างความเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสุขในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานในการวิจัย

1. ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว
2. ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว

การทบทวนวรรณกรรม

1. ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ เฟรนช์ และราเวน ได้เสนอ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 ประเภท (French, & Raven. 1959 อ้างถึงใน ธัญพร กล่อมสกุล, และคณะ. 2566: 8) ได้แก่ 1. อำนาจการให้รางวัล (reward power) เกิดจากผู้บริหารมีทรัพยากรเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่ง โดยรางวัลไม่จำกัดเพียงสิ่งของ แต่รวมถึงโอกาสความก้าวหน้า การสนับสนุนทางการศึกษา หรือการให้การยอมรับทางสังคม 2. อำนาจการบังคับ coercive power) เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้บทลงโทษหรือการข่มขู่ เช่น การลดขั้นเงินเดือนหรือการโยกย้ายงาน เพื่อกดดันให้บุคลากรยอมปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบ 3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นสิทธิที่ผูกติดกับตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา โดยอำนาจนี้จะสิ้นสุดลงทันทีเมื่อพ้นจากตำแหน่ง 4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เกิดจากการที่บุคลากรยอมรับและศรัทธาในองค์ความรู้

หรือทักษะเฉพาะทางของผู้บริหาร จึงเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความเชื่อมั่นว่าคำแนะนำนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง 5. อำนาจอ้างอิง (referent power) เกิดจากบุคลิกภาพและความดีส่วนตัวของผู้บริหาร ที่สร้างความศรัทธาและความนิยมชมชอบแก่บุคลากร ทำให้เกิดความเต็มใจปฏิบัติตามเพื่อรักษาความสัมพันธ์และการยอมรับจากผู้นำ

เรเวน, และกรูกลันสกี้ (Raven, & Gruglanski. 1975 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2555: 4) ได้เสนอ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อีก 1 ประเภท คือ พลังอำนาจจากข่าวสาร (information power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีข่าวสาร ข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เฮอร์ซีย์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard. 1985 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2555: 4) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อีก 1 ประเภท คือ อำนาจจากการพึ่งพา (connection power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องใกล้ชิดหรือมีความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจทำให้พลอยมีพลังอำนาจตามไปด้วย

สรุปได้ว่า จากทัศนของนักวิชาการการทั้ง 3 ท่าน นั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 7 ประเภท 1. อำนาจการให้รางวัล (reward power) 2. อำนาจการบังคับ (coercive power) 3. อำนาจตามฎหมาย (legitimate power) 4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 5. อำนาจอ้างอิง (referent power) 6.อำนาจจากข่าวสาร (information power) 7. อำนาจจากการพึ่งพา (connection power)

แต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การยอมรับในการใช้อำนาจของผู้บริหารของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเปลี่ยนไปตามแนวคิดของ โจเซฟ ไน นักวิชาการชาวอเมริกัน ได้นำเสนอว่า ประเภทของอำนาจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ฮาร์ดพาวเวอร์ (Hard power) และซอฟต์พาวเวอร์ (Soft power) ซึ่งมีองค์ประกอบของอำนาจที่แต่งตางกัน โดย ฮาร์ดพาวเวอร์ เป็นอำนาจที่ใช้เพื่อการบังคับข่มขู่ ส่วนซอฟต์พาวเวอร์ เป็นอำนาจที่มุ่งเน้นความร่วมมือ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งการใช้ ซอฟต์พาวเวอร์ มักเป็นที่ยอมรับมากกว่าการใช้ ฮาร์ดพาวเวอร์ จากทัศนะของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหาร โดยการนำการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 7 ประเภท มาแบ่งกลุ่ม 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มฮาร์ดพาวเวอร์ และกลุ่มซอฟพาวเวอร์ โดยใช้ องค์ประกอบพลังอำนาจของโจเซฟ ไน โดย ฮาร์ดพาวเวอร์มีองค์ประกอบดังนี้ การใช้อำนาจแข็งในการสั่งการ (Command Power) เป็นไปด้วยการบังคับ (Coercion) การชักนำ (Inducement) ได้แก่ 1) อำนาจการบังคับ (coercive power) 2) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) 3) อำนาจจากการพึ่งพา (connection power)

2. ซอฟต์พาวเวอร์ การใช้อำนาจเพื่อการร่วมมือ (Co-opt) คือ ประกอบไปด้วย การดึงดูด (Attraction) การกำหนดวาระ (Agenda Setting) วัฒนธรรม (Culture) ค่านิยม (Values) นโยบาย (Policies) ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) 2) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 3) อำนาจอ้างอิง (referent power) 4) อำนาจจากข่าวสาร (information power)

สรุปได้ว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นที่ความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้จากการดึงดูด การยอมรับ ด้วยความเต็มใจ ผ่านวัฒนธรรม ค่านิยม นโยบายของผู้บริหารโดยปราศจากการบังคับ ขู่มขู่ ซึ่งซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) 2) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 3) อำนาจอ้างอิง (referent power) 4) อำนาจจากข่าวสาร (information power)

2. ความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

องค์กรแห่งแห่งความสุขเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ความสุขนั้นเป็นความต้องการของทุก ๆ คน ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

กฤษณะ สายสมบัติ (2566: 61) การทำงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อองค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรแห่งความสุข สิ่งสำคัญที่สุดคือการบริหารจัดการภายในขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายอย่าง

ณฏฐพร สิงห์สร, และคณะ (2567: 257) ในยุคที่สภาวะแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นต้นแบบที่ดีและมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำพาบุคลากรให้พร้อมรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

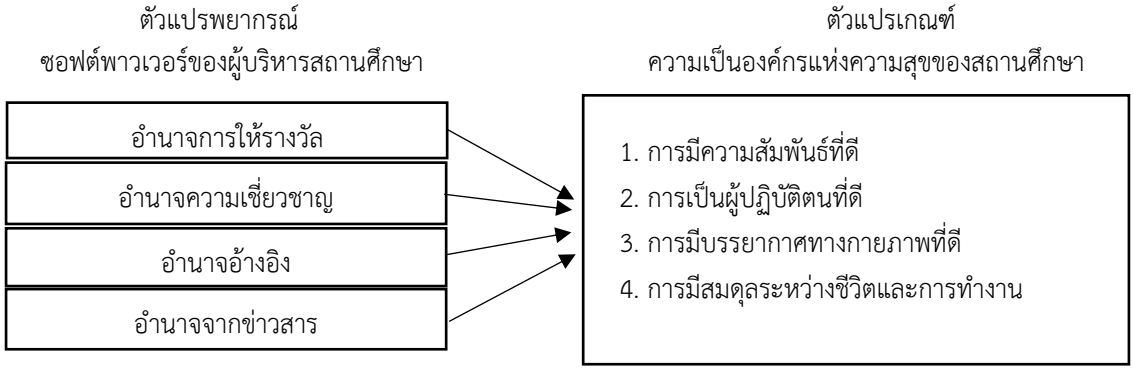
การบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรมควบคู่กับความฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์และมีความสุข ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและความสำเร็จที่เหนือกว่า นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคสมัย

สุภัสรา จิตต์ธรรม (2566: 450) การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขอาศัยกลไกสำคัญคือบทบาทของผู้บริหารในการนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ ได้แก่ 1) เมตตา ความปรารถนาดีต่อบุคลากร 2) กรุณา ความพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา 3) มุทิตา การยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และ 4) อุเบกขา การดำรงความยุติธรรมและวางใจเป็นกลาง หลักการนี้ดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อให้ครอบคลุมสุขภาวะทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เริ่มต้นจากการมีสุขภาพแข็งแรง การผ่อนคลายจากการทำงาน และการพัฒนาตนเองตามหลักศาสนา นอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมวินัยทางการเงิน (Happy Money) รู้จักการออมและปลอดหนี้ ซึ่งเป็นรากฐานของความสุขในครอบครัว เมื่อบุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจและเศรษฐกิจ ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความสามัคคีภายในองค์กร

ศุภกิจ วิเศษนคร, และคณะ (2564: 3-4) สถานศึกษาถือเป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เพียบพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และทักษะชีวิต อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน สถานศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นและมีเวลาพักผ่อนลดลง ซึ่งกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งนี้ ความสุขของบุคลากรถือเป็นปัจจัยวิกฤตที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการสร้างความสุขในการทำงาน จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งในมิติของผู้บริหาร บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคือบทบาทของผู้บริหารที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และรู้จักการใช้อำนาจเชิงโน้มน้าว (Soft Power) เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุขและความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลสัมฤทธิ์เชิงบวกในหลายมิติ กล่าวคือ ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความสุขจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่ผลผลิตและคุณภาพงานที่สูงขึ้น ในด้านทรัพยากรบุคคล ช่วยลดความขัดแย้ง ลดอัตราการขาดงาน และลดอัตราการโอนย้าย เนื่องจากบุคลากรมีความผูกพัน (Engagement) และรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในด้านสุขภาวะ สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรจะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเอื้อให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขยังนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสามัคคี และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาดีขึ้นในสายตาสาธารณชน ซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพในอนาคต สรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มี 4 ด้าน 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดี 2) การเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดี 3) การมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี 4) การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2567 จำนวน 73 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมดรวม 2,149 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 26 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะของซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้ เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale) ที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 ข้อความและข้อความเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 26 ข้อความ ตามนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและข้อความในข้อนำแบบทดสอบความตรงของข้อความรายข้อ โดยขอคำชี้แนะจากประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ลงความเห็นว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อโดยวิธีการหาค่าดัชนี IOC โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถาม IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้มาสร้างแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.94 และได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามความเป็น

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 26 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความของคะแนน 5 ระดับ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความของคะแนน 5 ระดับ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์พาวเวอร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. วิเคราะห์ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี stepwise

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ที่	ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=327		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	อำนาจการให้รางวัล	4.63	0.48	มากที่สุด	3
2	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.55	0.55	มากที่สุด	4
3	อำนาจอ้างอิง	4.69	0.44	มากที่สุด	1
4	อำนาจจากข่าวสาร	4.65	0.48	มากที่สุด	2
	รวม	**4.63**	**0.46**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X}$= 4.69, S.D. = 0.44) อำนาจจากข่าวสาร ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.48) อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) และอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งความสุขสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ที่	ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=327		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีความสัมพันธ์ที่ดี	4.70	0.51	มากที่สุด	3
2	การเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดี	4.78	0.38	มากที่สุด	1
3	การมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี	4.72	0.43	มากที่สุด	2
4	การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.62	0.49	มากที่สุด	4
	รวม	**4.71**	**0.39**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งความสุขสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดี ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.38) การมีบรรยากาศทางกายภาพ

ที่ดี ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.43) การมีความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.51) และการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.000					
X_2	0.792*	1.000				
X_3	0.851*	0.842*	1.000			
X_4	0.805*	0.861*	0.815*	1.000		
X	0.930*	0.940*	0.933*	0.928*	1.000	
Y	0.687*	0.578*	0.761*	0.619*	0.703*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวม (r_{xy} = 0. 703) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

อำนาจอ้างอิง (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r_{x3y} = 0.761)

อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กันสูงกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r_{x1y} = 0.687)

อำนาจจากข่าวสาร (X_4) มีความสัมพันธ์กันสูงกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r_{x4y} = 0.619)

อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r_{x2y} = 0.578)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ตัวแปร	B	S.E.	β	T	p
ค่าคงที่ (constant)	1.454	0.147		9.907	.000
อำนาจอ้างอิง (X_3)	0.709	0.069	0.806	10.308	.000
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2)	-0.194	0.048	-0.274	-4.077	.000
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	0.175	0.055	0.218	3.161	.002
ค่าคงที่ (a) = 1.454					
R = 0.778, R^2 = 0.605, Adjust R^2 = 0.601, $S.E._{est}$ = .24255, F = 164.975*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว คือ อำนาจอ้างอิง (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2) และอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.778 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R_2) เท่ากับ

0.605 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = a + b_3X_3 + b_2X_2 + b_1X_1$$
$$= 1.454 + 0.709X_3 - 0.194X_3 + 0.175X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta_3Z_{X3} + \beta_2Z_{X2} + \beta_1Z_{X1}$$
$$= 0.806_{X3} - 0.274_{X2} + 0.218Z_{X1}$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากข่าวสาร(X_4) ไม่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว

อภิปรายผล

ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

1. ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจจากข่าวสาร อำนาจการให้รางวัล และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการเป็น แบบอย่างที่ดี ให้แก่ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา การปฏิบัติตนที่น่าเคารพศรัทธาประกอบกับ บุคลิกภาพที่ดี และการวางตัวได้อย่างเหมาะสม ในโอกาสต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพนับถือ นอกจากนี้ยังเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีงามให้กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในการบริหารเป็นความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ไม่ต้องมีการบังคับข่มขู่ อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะด้านที่มีคะแนนน้อยกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2566: 26) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ สรุปได้ว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมาย ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ในทุกด้าน ทั้งอำนาจอ้างอิงเป็นฐานอำนาจที่สำคัญที่สุดในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเต็มใจ ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและการทำงานเป็นทีม อำนาจจากข่าวสารมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และข้อมูลสถานการณ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจการให้รางวัลเป็นการจูงใจให้ครูและบุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อมีการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเหมาะสม จะช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และอำนาจความเชี่ยวชาญ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดยอมรับแนวทางหรือคำแนะนำของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นอยู่บนความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2. ความเป็นองค์กรแห่งความสุขสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดี การมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดี และการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ยึดมั่นในหลักธรรม มีความประพฤติที่ดีงาม รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ถือเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นรากฐานที่มั่นคงในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพร แตงโสภา (2567: 156) ได้ศึกษา ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และ

ระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ สรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดี ของครูและบุคลากรเป็นรากฐานทางจริยธรรมที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสุขภายในองค์กร การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและวินัย ทำให้เกิด ความเชื่อมั่น ควบคู่กันไป การมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดีจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่สวยงาม เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการทำงาน จะช่วยกระตุ้นพลังบวกและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรรู้สึก ภาคภูมิใจในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีถือเป็นแกนหลักทางสังคมขององค์กร การที่บุคลากรมีความเข้าใจ ให้เกียรติ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้าง บรรยากาศแบบครอบครัว ที่อบอุ่น ความผูกพันทางสังคมนี้เป็นเกราะป้องกันความเครียด และทำให้การประสานงานราบรื่น นำไปสู่ความสำเร็จของงานร่วมกัน และการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสุขนั้นยั่งยืน การที่สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อน ดูแลครอบครัว และสุขภาพได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีพลังงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเมื่อซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาก็มีแนวโน้มที่จะมีค่าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยการทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกิดการยอมรับ คล้อยตามกับแนวคิด และปฏิบัติตามโดยปราศจากการบังคับข่มขู่ ยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีซอฟต์พาวเวอร์ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจจากข่าวสาร โดยการใช้ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น ความสัมพันธ์นี้มีนัยสำคัญต่อการยริหารสถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งอาจนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ซอฟต์พาวเวอร์มากยิ่งขึ้น การพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารจึงเป็นความท้าทายที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านบริบทในแต่ละพื้นที่จึงต้องมีความคิดรอบด้านหลากหลายมิติในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กันตภณ กันตะโสพัตร์, และคณะ (2567: 172 - 173) ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีซอฟต์พาวเวอร์สูง มีแนวโน้มจะช่วยให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้มากขึ้น ซอฟต์พาวเวอร์นี้มาจากการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการบริหาร เช่น การให้รางวัล ความเชี่ยวชาญ การเป็นที่ยอมรับ และการให้ข้อมูล เพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรคล้อยตามและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยไม่ต้องใช้การบังคับ ความสัมพันธ์นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่าควรพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนงานที่เน้นการใช้พลังนี้ ซึ่งการพัฒนาต้องคำนึงถึงบริบทที่แตกต่างกันด้วย

4. ผลการวิเคราะห์ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว เห็นความสำคัญของการใช้ซอฟต์พาวเวอร์ในการบริหารถานศึกษาเพื่อส่งเสริมเกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขขึ้นในสถานศึกษาได้ เมื่อซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำนาจด้านซอฟต์พาวเวอร์ที่เป็นการใช้อำนาจโดยปราศจากการบังคับ ข่มขู่ จึงถือเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารโดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันที่มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณนิภา สุขแจ่ม, และคณะ (2566: 117) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านอำนาจการให้รางวัล

อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยเฉพาะในด้านซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังนั้นซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผลการวิจัยในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัด สระแก้วก็ยืนยันสมมติฐานนี้ การใช้ซอฟต์พาวเวอร์ ซึ่งเป็นการบริหารโดยไม่ใช้การบังคับหรือข่มขู่ สะท้อนถึงวิธีการใช้อำนาจที่เน้นการจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความท้าทายในยุคปัจจุบันและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีซอฟต์พาวเวอร์ที่เข้มแข็งในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสุขในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการบริหารเชิงระบบและวิสัยทัศน์ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีความสามารถในการ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงปัญญาและการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารมี ไหวพริบสติปัญญา ความละเอียด สุขุม รอบคอบ ในการตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหา พร้อมให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้องชัดเจน การสั่งสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นวิทยากรและสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่

1.2 จากผลการวิจัย ซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขสถานศึกษา ในด้านการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีสุขภาวะทางจิตที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน และมีความสมดุลในชีวิตนั้น ถือเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารยุคใหม่ ผู้บริหารต้องดำเนินการผ่านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูล การจัดการภาระงานที่สมเหตุสมผล และการพัฒนาศักยภาพภายในให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษานำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล

2.2 ควรทำวิจัยการพัฒนารูปแบบซอฟต์พาวเวอร์ของผู้บริหารที่เป็นรูปธรรมและส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

กฤชพนธ์ ศรีอ่วม, ศราวดี ศรีอ่วม, และอรุณี ศรีพนมวัน. (2566). การนำเสนอซอฟต์พาวเวอร์ผ่านพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา. **วารสารร่มยูงทอง.** 1(3): 63 - 65.

กฤษณะ สายสมบัติ. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา. **วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี.** 1(2): 61 - 65.

กันตภณ กันตะโสพัตร์, อุไรรัตน์ แย้มชุติ, และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. **Journal of Modern Learning Development.** 9(12): 172-173.

เขมนิจ มาลาเว. (2567). ซอฟต์พาวเวอร์ไทย: ความเข้าใจ อุปสรรค และโอกาสการพัฒนาในเวทีโลก. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.** 6(1): 144-146.

ฐานเศรษฐกิจ. (2567). **รัฐบาลปักธง 11 อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ชูซอฟต์พาวเวอร์.** สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2567, จาก https://www.thansettakij.com/business/tourism/600207.

เฉลิมพร แตงโสภา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร.** 7(4): 156.

ณฏฐพร สิงห์สร, ฐิติวัสส์ สุขป้อม, เริงวิชญ์ นิลโคตร, ณัฐพัชร สายเสนา, และณัฏฐกรณ์ ปะพาน. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ : การบูรณาการหลักธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขยุคพลิกผัน. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.** 11(1): 257.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. **วารสารปรัชญาปริทรรศน์.** 28(1): 26.

ธัญพร กล่อมสกุล, ศันศนีย์ นนทภา, และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.** 3(4): 3-8.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พงษ์ศักดิ์ ธงรัตนะ. (2567). **ผลสำรวจพนักงานไทย 40% เครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า 17.2% อาจทำร้ายตัวเอง 10.6% เจาะลึกระบบสุขภาพ.** สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2568, จาก https://www.hfocus.org/content/2024/09/31560.

วรรณนิภา สุขแจ่ม, ทินกร พูลพุฒ, และรวงทอง ถาพันธุ์. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** 9(2): 117.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2555). การวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 4(7): 4.

วิภาพร สุทธิบริบาล, และพิมพ์พร จารุจิต. (2568) แนวทางการบริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดซอฟต์พาวเวอร์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.** 13(1): 64.

ศุภกิจ วิเศษนคร, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และอัจฉรา นิยมาภา. (2564). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.** 38(2): 1–4.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว. (2566). **กรอบหลักสูตรพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จาก https://anyflip.com/rsrjw/yxxz/basic

สุภัสรา จิตต์ธรรม. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้พรหมวิหารสี่ตามแนวพุทธจิตวิทยา. **วารสารมจรนุษยศาสตร์ปริทรรศน์.** 9(1): 445-450.

อานนท์ วิชานนท์. (2566). **รมว.ศธ. “เพิ่มพูน” ผลักดัน “Soft Power” ด้านการศึกษาเรียนอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาขยายผลสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน ศธ 360 องศา.** สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2568, จาก https://moe360.blog/2023/12/19/moe-soft-power/