

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

Administrator's Skill Affecting being Happy Workplace of District Non-formal
and Informal Education Centre in the Central Region

¹อรพรรณ ชันแก้ว และ ²นุชนารา รัตนศิริประภา
¹Orapan Kunkaw and ²Nuchnara Rattanasiraparpa

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand
E-mail: ¹orapan_1989@hotmail.com, ²nuchnara14@hotmail.com

Received July 23, 2022; Revised September 5, 2022; Accepted September 8, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง และ 3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเป็นกรอบการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย คือ ทักษะทางมนุษย ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย คือ คุณธรรม ครอบคลุมที่ดี มีสังคมดี ใช้เงินเป็น การหาความรู้ น้ำใจงาม การผ่อนคลาย และสุขภาพดี

3. ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย และทักษะทางเทคนิค ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหาร; องค์กรแห่งความสุข; ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

The objectives of this research were to determine: 1) the administrative skills of district non-formal and informal education centre in the central region. 2) the happy workplace of district non-formal and informal education centre in the central region, and 3) the administrator's skills affecting being happy workplace of district non-formal and informal education centre in the central region. The population total of 264, the instrument was a questionnaire regarding the administrative skill based on the theory of Drake and Roe and 8 happy workplaces based on conception of Thai Health Promotion Foundation. The statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this study were as follows:

1) administrative skills of district non-formal and informal education centre in the central region, as a whole and individual were found at a highest level; ranking from the highest to the lowest as follow: human skills, conceptual skill, cognitive skill, educational and instructional skill and technical skill respectively.

2) the happy workplace of district non-formal and informal education centre in the central region, as a whole and individual were found at a high level; ranking from the highest to the lowest as follow: happy soul, happy family, happy society, happy money, happy brain, happy heart, happy relax and happy body.

3) conceptual skill, human skills and technical skill are affecting being happy workplace of district non-formal and informal education centre in the central region with a statistically significant at 0.05 level.

Keywords: Administrative skills; Happy workplace; District non-formal and Informal education centre

บทนำ

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองหรือแม้กระทั่งการศึกษา เป็นเหตุทำให้การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเต็มไปด้วยความกดดัน ประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน เกิดอาการเบื่องานมากขึ้น เกิดภาวะความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้เกิดการขาดลาสายและการเปลี่ยนงาน หรืออาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง (ทิพวัลย์ รามรัง และ สานิต ฤทธิมนตร, 2561) จากข้อมูลการสำรวจความสุขและสุขภาพจิตคนไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2565 พบว่า ความสุขของคนไทยตกไป อยู่อันดับที่ 61 จากในปี 2557 อยู่อันดับที่ 34 ปี 2558 อันดับ 33 และอันดับ 32 ในปี 2559 จากนั้นได้ลดลงมาต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2560 มาที่อันดับ 46 ปี 2561 อันดับ 52 และอันดับที่ 54 ติดต่อกันในปี 2563 จนถึงปี 2564 กระทั่งล่าสุดอยู่อันดับที่ 61 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จึงเป็นหลักฐานที่ยืนยันได้ว่า ในปัจจุบันประชากรชาวไทยมีความสุขลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่ในสภาพปัจจุบันกลับพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งผู้บริหารและคณะครูต้องมีภาระงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาปิดภาคเรียน ความสุขในการทำงานของบุคลากรกำลังถูกบั่นทอนลง เพราะองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ

การสื่อสาร และเทคโนโลยี สิ่งที่คุณค่าการปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้องค์กรโดยรวมดีขึ้นด้วย (อนุพงศ์ รอดบุญปาน, 2561)

จากการศึกษาของ อภิชาติ ชันธชัย และ พรเทพ รุ่งแผน (2560) พบว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง พบปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีการส่งเสริมสนับสนุนการร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการจัดการศึกษาค่อนข้างน้อย มีการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ ไม่ทันสมัย และไม่ทั่วถึง อีกทั้งยังขาดการดูแล ติดตามผลกับผู้นักเรียนที่ไม่ต่อเนื่อง และยังพบปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนที่จบไม่ตรงสาขา ทำให้ขาดความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ ขาดการพัฒนาตนเองด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบองค์ประกอบ ซึ่งผลที่ตามมาคือทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร และมีคะแนนหรือผลการประเมินผลที่ออกมาต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และอีกประเด็นสำคัญคือบุคลากรมีปัญหาหนี้สินครูซึ่งเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญและเกิดขึ้นมานานแล้วในสังคมไทย แม้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของบุคคล แต่ก็ก็นับว่าเป็นปัญหาส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำหรือลุ่มหลงจนทุกวันนี้ เนื่องจากหนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานมีคุณภาพชีวิตลดลงจนต้องหาเงิน พิเศษอื่นมาเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือนำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่เดิม ทำให้การอุทิศเวลาให้กับการสอนเป็นไปอย่างไม่เต็มที่จากสาเหตุและปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งได้รับการคาดหวัง ในบทบาทที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น (อภิชาติ ชันธชัย และ พรเทพ รุ่งแผน, 2560)

จากปัญหาดังกล่าวที่แสดงให้เห็นว่าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอไม่สามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษานอกระบบที่ต้องมีความยืดหยุ่นสามารถพัฒนาผู้เรียนนอกโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้จริง ทั้งจากความบกพร่องของผู้บริหารและความสุขที่ลดน้อยลงอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ดังนั้น การศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง จะสามารถช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานอย่างเป็นมืออาชีพให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นเหตุผลสนับสนุนการวิจัย และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

ทักษะของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาจึงมีนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ โดย แคทซ์ (Kattz, 1974) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจมากหรือน้อยกว่ากันขึ้นอยู่กับ “ทฤษฎีสามทักษะ” คือ 1) ทักษะด้าน 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ โดยเดรค และโรว์ (Drake And Roe, 1986) ได้ขยายแนวความคิดของแคทซ์ โดยเสนอว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ คือการเพิ่มทักษะทางการศึกษาและการสอนและทักษะทางความรู้ความคิด มีรายละเอียดดังนี้ 1) ทักษะทางความรู้ความคิด 2) ทักษะทางเทคนิค 3) ทักษะทางการศึกษาและการสอน 4) ทักษะทางมนุษย 5) ทักษะความคิดรวบยอด ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักในการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบระเบียบ และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และสามารถบริหารสถานศึกษาของตนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ทันเวลาที่กำหนดและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร คือ ทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมกับบริบทของสถานศึกษา โดยประกอบด้วย 1) ทักษะทางความรู้ความคิด (2) ทักษะทางเทคนิค 3) ทักษะทางการศึกษาและการสอน 4) ทักษะทางมนุษย และ 5) ทักษะความคิดรวบยอด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2555) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งความสุขไว้ ดังนี้ HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุข ในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคม การสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุลของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเองรัก และดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) การหาความรู้ 5) คุณธรรม 6) ใช้เงินเป็น 7) ครอบครัวที่ดี และ 8) มีสังคมดี

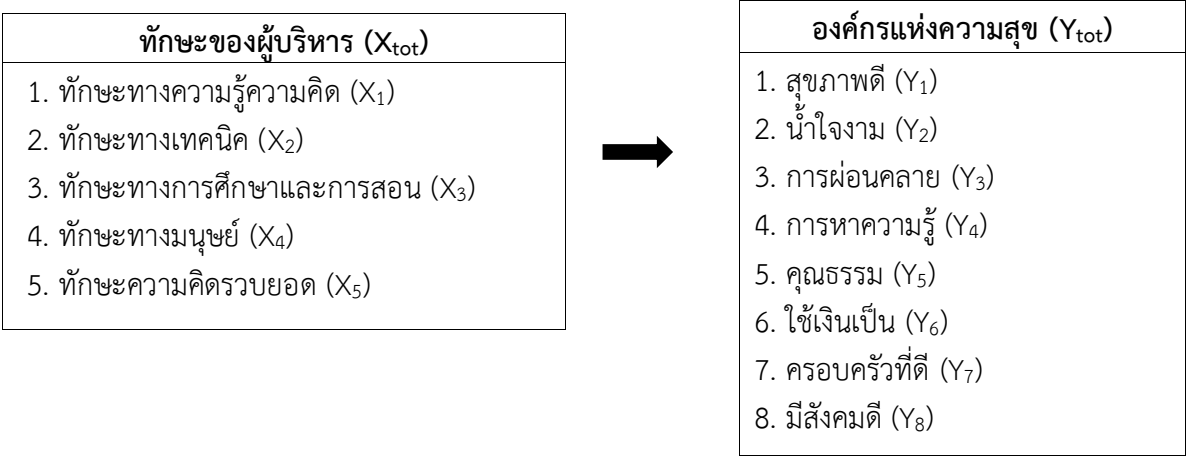
สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร

ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทักษะของผู้บริหารสามารถส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ จากการศึกษาของ จันทรจิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล และ นวัตกรรม หอมสิน (2562) ที่ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยศึกษาทักษะผู้บริหารตามกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) และใช้องค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของบุรินทร์ เทพสาร (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยด้านนิภาพ ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ส่วนปัจจัยด้านเทคนิคมีอิทธิพลเชิงลบกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อีกทั้งการศึกษา การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ยังพบว่า การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรเข้ามาเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารของเดรค และโรว์ และนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีปัจจัยครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ซึ่งได้ศึกษาทักษะการบริหารตามแนวคิดของ เดรค และโรว์ (Drake And Roe, 1986) และการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2555) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ และครู ในศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 264 คน แล้วทำการเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามการวิจัย และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้การนำเสนอด้วยตาราง และพรรณนาข้อมูลดังกล่าว เพื่ออธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็นรายข้อ การแปลความหมายของแบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่าในการแปลความหมายของความคิดเห็นในแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามวิธีของ Likert scales (Likert,1970)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ และครู ในศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 264 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเปิดตารางการประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วทำการเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 1 คน และ 2) ครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 264 คน

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารและการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 ตอนได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร และ 3) แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยเป็นคำถามแบบการประเมินค่าระดับความคิดเห็น Rating scale จำนวน 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย และ ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 132 ศูนย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และในกรณีที่ได้ข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข โดยหาค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (IOC = index of item objective congruence) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ (Rovinelli & Hambleton, 1977) โดยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าอยู่ที่ 0.96 และนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคกลาง จำนวน 15 ศูนย์ ที่ไม่ใช่กลุ่ม 132 ศูนย์ที่เลือกไว้ แล้วคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.98 เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามตามการแจกแจงความถี่ (Bohrnstedt & Knoke, 1988)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยนำเสนอข้อมูลสถิติคือ นำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยใช้การนำเสนอด้วย ตาราง และพรรณนาข้อมูลดังกล่าว เพื่ออธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็นรายชื่อ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.40$) โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะทางมนุษย ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ ทักษะความคิด รวบยอด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.48$) ทักษะทางความรู้ความคิด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.43$) ทักษะทางการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.45$) และทักษะทางเทคนิค ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.47$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.48 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวม (X_{tot})

ทักษะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทักษะทางความรู้ความคิด (X_1)	4.54	0.43	มากที่สุด
ทักษะทางเทคนิค (X_2)	4.50	0.47	มากที่สุด
ทักษะทางการศึกษาและการสอน (X_3)	4.50	0.45	มากที่สุด
ทักษะทางมนุษย (X_4)	4.66	0.41	มากที่สุด
ทักษะความคิดรวบยอด (X_5)	4.57	0.48	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.56	0.40	มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คุณธรรม ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.39$) รองลงมาคือ ครอบคลุมที่ดี ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.47$) มีสังคมดี

($\bar{X}$ = 4.60 , SD = 0.44) และใช้เงินเป็น ($\bar{X}$ = 4.54 , SD = 0.51) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การหาความรู้ ($\bar{X}$ = 4.44, SD = 0.46) รองลงมาคือ น้ำใจงาม ($\bar{X}$ = 4.43 , SD = 0.56) การผ่อนคลาย ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.55) และสุขภาพดี ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.56) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.39 - 0.56 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวม (Y_{tot})

การเป็นองค์กรแห่งความสุข	$\bar{X}$	SD	ระดับ
สุขภาพดี (Y_1)	4.22	0.56	มาก
น้ำใจงาม (Y_2)	4.43	0.56	มาก
การผ่อนคลาย (Y_3)	4.29	0.55	มาก
การหาความรู้ (Y_4)	4.44	0.46	มาก
คุณธรรม (Y_5)	4.71	0.39	มากที่สุด
ใช้เงินเป็น (Y_6)	4.54	0.51	มากที่สุด
ครอบครัวที่ดี (Y_7)	4.62	0.47	มากที่สุด
มีสังคมดี (Y_8)	4.60	0.44	มากที่สุด
รวม (Y_{tot})	4.48	0.39	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และ ทักษะความคิดรวบยอด ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งทักษะทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมได้ร้อยละ 47.40 ($R^2 = 0.474$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะทางมนุษย์ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ ดังนั้นผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทักษะของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี อีกทั้งผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารนั้นต้องปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 4 ปี ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ ซึ่งไม่ว่าจะประสบปัญหาใดในการดำเนินงานผู้บริหารก็จะใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานใช้ทักษะของผู้บริหารที่มีได้อย่างเฉลียวฉลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิวรรณ ทรพรพสุ (2563) ที่กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต

2 มีเป้าประสงค์ที่จะการศึกษาที่ให้นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยและทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องดำเนินการปฏิรูป 3 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปครู อาจารย์และผู้บริหารการศึกษา 2) การปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล และ 3) การปฏิรูประบบการบริหารและการแก้ปัญหาจึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เกิดการปรับตัวและพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงสรุปได้ว่ามีความขัดแย้งกับสมมติฐานข้อที่ 1

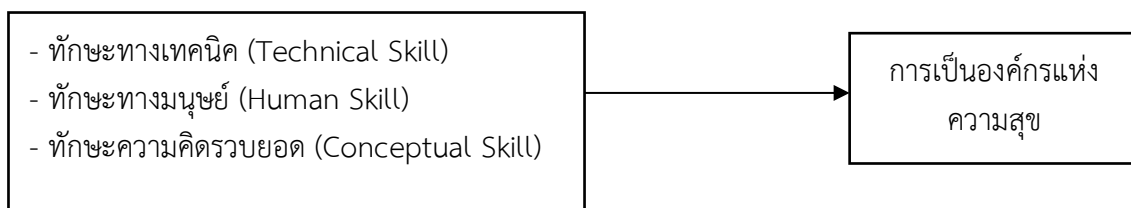
2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คุณธรรม ครอบครัวที่ดี มีสังคมดี และใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การหาความรู้ น้ำใจงาม การผ่อนคลาย และสุขภาพดี ตามลำดับ ดังนั้นผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรแห่งความสุข เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงาน รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในงานที่ทำ มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงานจากผู้บริหาร และก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่ได้สรุปว่า การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดีมีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต รู้จักพอประมาณ และภาคภูมิใจในงานของตน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยกย่องบุคลากรผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร อีกทั้งยังมีการจัดภูมิทัศน์และดูแลสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีความสะอาดปลอดภัย จัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงาน จึงสรุปได้ว่ามีความขัดแย้งกับสมมติฐานข้อที่ 2

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และ ทักษะทางเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในบางส่วนของที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำเทคนิคความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีทักษะทางมนุษย์ในการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ตามความสามารถ ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรจิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล, และนัตกร หอมสิน (2562) ที่กล่าวว่า ความชำนาญของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติ กิจกรรมการควบคุมการดำเนินกิจการ การทำงาน การนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดนี้เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนใน

องค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้อง ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงานโดยการสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสมกับรูปแบบ การดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สรุปได้ว่าตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้บริหาร และครูในศูนย์การศึกษานอกระบบจำนวน 264 ราย เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามพบว่า ตัวแปรดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 2 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกล่าวคือทักษะของผู้บริหารที่มีเทคนิคความสามารถเฉพาะตัว ที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่ทำให้มองเห็นระบบการดำเนินงานภายในองค์กรแบบภาพรวม และสามารถเรียบเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างมีระบบระเบียบและถูกต้องตามสาระเนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้ โดยสามารถใช้ความสามารถของตนเองในการจูงใจบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุขได้ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ต่างมีผลกระทบไปยังการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรภายนอกจำนวน 3 ปัจจัยของทักษะของผู้บริหารได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอด มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างมาก และจากความคิดเห็นส่วนมากของกลุ่มสำรวจต่างแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยที่สุดกับการที่ผู้บริหารมีทักษะทางมนุษย์เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาตลอดจนมีการวางแผนพัฒนาการศึกษา และจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแนวทางการบริหารงานลักษณะนี้เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

สรุป

การวิเคราะห์ผลสรุปของข้อมูลเชิงปริมาณทำให้ทราบว่าตัวแบบจำลองกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Model) กับข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากภาคสนามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกัน ในส่วนของผลกระทบของตัวแบบจำลองในกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่าปัจจัยทักษะของผู้บริหารในด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าผลเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับที่มากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ทักษะ

ทางเทคนิค และทักษะทางมนุษย์ ก็ยังถือว่ามีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง เนื่องจากมีผลสรุปที่ ชัดเจนมากโดยค่าอยู่ที่ 0.332 และ 0.323 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอดของตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านการศึกษาและการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐาน เท่าทันความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2. จากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านสุขภาพดี มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงให้ความสำคัญกับการจัดวางบุคลากรและตำแหน่งงานให้มีความสอดคล้องตรงตามความสามารถของบุคลากร เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

3. จากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าทักษะของผู้บริหารด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงสภาพการทำงานของบุคลากร และมุ่งเรียนรู้เทคนิคการบริหารงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถบริหารศูนย์การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ให้ทราบว่าทักษะของผู้บริหารในแต่ละพื้นที่สามารถส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับใด หรือมีความแตกต่างกันในด้านใดบ้าง และบุคลากรได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาไว้อย่างไร

3. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขในศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยการใช้ทักษะของผู้บริหารในทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการประเมินผล และทักษะด้านการสื่อสารโดยจัดทำเป็นคู่มือการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากทักษะดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 74-93.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา, และคณะ. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. พิษณุเวชสาร, 15(1), 167-186.
- ทิพวัลย์ รามรัง, และसानิต ฤทธิมนตรี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(1), 185-208.
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. ค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/45380/1/5284464027.pdf>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). บ่มเพาะนักศึกษาพยาบาล สู่การเป็นนักสร้างเสริมสุขภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สสช.สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ค้นจาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/home.aspx>
- สุวิมล ทองจำรัส, และสัจจิวรรณ ทรรพสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10, 168-178.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี(วัดวังยาว). (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- อภิชาติ ชันธชัย, และพรเทพ ฐิ์แผน. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 4(1), 63-70.
- Bohrstedt, G., & Knoke, D. (1988). *Social for Social Data Analysis*. Illinois: FE Peacock Publishers.
- Kattz, E. (1974). *Utilization Of Mass Communication by The Individual*. California: sage.
- Likert. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49-60.
- Thelbert, L. D., & William, H R. (1986). *The Principalship*. (3rd ed.). New York: Macmillan.