

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

อมรรัตน์ ศรีบุญเรือง¹ และ สุชาดา บุปผา²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

E-mail: 63120605135@udru.ac.th¹, ea5_suchada@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 322 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Multiple Random Sampling) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ปัจจัย ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .475 - .830 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา, องค์การแห่งความสุข, โรงเรียนประถมศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

THE RELATION OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND THE HAPPY WORKPLACE OF ELEMENTARY SCHOOLS UNDER
BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Amonrat Sribunrueang¹ Suchada Bubpha²

^{1,2}Educational Administration Udon Thani Rajabhat University

E-mail: 63120605135@udru.ac.th¹, ea5_suchada@hotmail.com²

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) to explore the creative leadership of elementary school administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office 2) to examine the happy

workplace in elementary schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office 3) to study the relation of the creative leadership of school administrators and the happy workplace in elementary schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The samples were 322 teachers, obtained by using the stratified random sampling method. The research instrument was 5 levels rating scale questionnaire, collecting information on 4 factors of creative leadership of school directors and the happy workplace in elementary schools. Discrimination and reliability of creative leadership were .475 - .830 and .98 respectively. Meanwhile, the discrimination of happy workplace was .415 - .776, IOC value between 0.80 - 1.00 and the reliability was .95. The statistical data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation.

The following section will summarize the results of studying:

1) Creative leadership of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office was overall at a high level. 2) Happy workplace in elementary schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office was at high level. 3) Creative leadership of school administrators positively associated with happy workplace in elementary schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office.

Keywords: Creative Leadership of School Administrators, The Happy Workplace, Of Elementary Schools Under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office.

บทนำ

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร เพื่อให้ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งองค์กรแห่งความสุขนั้น ประกอบด้วย 1) คนทำงานมีความสุข Happy People 2) ที่ทำงานน่าอยู่ Happy Home 3) ชุมชนสมานฉันท์ Happy Teamwork และ เป้าหมายของการส่งเสริมให้คนทำงาน มีความสุข Happy People คือ บุคลากรสามารถจัดสมดุลความสุขในชีวิตได้อย่าง เหมาะสม ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กร/สังคม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (2563: 2) ความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมาย โดยความสุขในการทำงานจะ ทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางาน และลดการมาสาย อีกทั้งความสุขในการทำงานยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559: 24)

องค์กรที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุข ต้องถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เห็นค่าของคนว่าเป็นผู้ ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติคนเพื่อที่คนเหล่านั้นจะได้อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความ จงรักภักดีต่อองค์กร มีที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในองค์กรมีความรักและสามัคคีกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสมานฉันท์ และจากการที่ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการแล้วชี้ให้เห็น ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จนั้น จะต้องคำนึงถึงความสุขของบุคลากร โดยเชื่อว่าถ้าบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขแล้วจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สุวีณา ไชย แสนย์ (2558: 29) หากบุคลากรได้รับการปฏิบัติและดูแลอย่างดีที่สุดจะทำให้ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรโดยผู้บริหารไม่ ต้องร้องขอ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถขององค์กรตามมาในที่สุด เพราะความสุขที่ได้รับจากการดูแล จะช่วยให้เขาสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำ ให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและ คุณภาพของผลงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้ องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 32)

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้ 1.ด้านคุณภาพทางการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560-2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการประเมินลดลง โดยในปีการศึกษา 2562 ลดลง ร้อยละ 2.61 นอกจากนี้แล้ว ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560-2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการประเมิน ลดลง โดยในปีการศึกษา 2562 ลดลง ร้อยละ 4.48 ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560-2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการประเมิน ลดลง โดยในปีการศึกษา 2562 ลดลง ร้อยละ 3.15 จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่านักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬยังคงมีปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจ 2 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมามีภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก ซึ่งอยู่ในระดับมาตรฐานทั่วไป หากต้องการพัฒนาองค์กรไปสู่ระดับคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต้องได้รับผลการประเมินในระดับ ดีเยี่ยม และยังพบว่าผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (ITA) ยังมีค่าคะแนนการประเมินที่ต่ำลง ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณถัดไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (2564: 20) ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้สรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทั้งการติดต่อ ประสานงาน มีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปีลันธน์ วีระภัทรกุล (2560: 96)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ใฝ่มนาวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา ศราวุธ กางสำโรง (2559 :4)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ ความยืดหยุ่น มีการแก้ปัญหา และสร้างความไว้วางใจ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หลากหลายเหล่านี้จะเป็นกลไกสำคัญยิ่ง และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ (นิรุฒ มีพันธ์, 2559: 3) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นอย่างองค์กรแห่งความสุข โดยศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2559: 2) กล่าวว่า องค์กรที่มีความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีการจัดระบบสวัสดิการที่ดีพอสมควรให้กับบุคลากร มีการปลูกฝังให้เกิดการทำประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวม สอดคล้องกับ สุวีณา ไชยเสนย์ (2558: 29) ที่กล่าวว่า องค์กรที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุข ต้องถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เห็นค่าของคนว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติคนเพื่อที่คนเหล่านั้นจะได้คุณค่าของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรมีที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขตาสุขใจในที่ทำงาน และบุคลากรในองค์กรมีความรักและสามัคคีกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความสมานฉันท์ และจากการที่ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการแล้วชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จนั้น จะต้องคำนึงถึงความสุขของบุคลากร โดยเชื่อว่าถ้าบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขแล้วจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 32)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อการบริหารประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,078 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาสัดส่วนประชากร (P) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ เมื่อยอมรับความคลาดเคลื่อน E ของการประมาณสัดส่วนที่เกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 5\%$ ของสัดส่วนสูงสุด ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 322 คน แล้วกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความกระจายและครอบคลุมตามขนาดของโรงเรียน และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบคำถามในแบบสอบถามจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ของลิเคิร์ท Likert (1979: 27)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ของลิเคิร์ท Likert (1979: 27) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำมาใช้ ส่วน IOC ต่ำกว่า 0.6 นั้น ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนในการตรวจสอบความตรง และเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นข้อคำถาม ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 30 คน (โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล) เพื่อหาข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ที่มีค่าจำแนกอยู่ระหว่าง .475 - .830 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามในตอนที่ 3 ศึกษาระดับ
องค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.415 – 0.776 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ
0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เสนอผู้อำนวยการสำนักงานงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจสอบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์
ทุกฉบับสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทั้งหมด จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ
(Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การ
วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)
3. การวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การ
วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)
4. นำค่าเฉลี่ยจากข้อ 2 และ 3 มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาร่วมกับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์
การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.7) ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ
76.7) ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 69.3) และส่วนมากอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 74.0)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์	4.36	0.52	มาก
2. ปัจจัยการมีจินตนาการ	4.22	0.51	มาก
3. ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์	4.28	0.59	มาก
4. ปัจจัยการมีความยืดหยุ่น	4.29	0.56	มาก
รวม	4.29	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.36$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาปัจจัยการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.29$) ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.28$) และปัจจัยการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.22$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

ตารางที่ 2 ระดับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสุขในการทำงาน	4.22	0.51	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	4.30	0.50	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.28	0.57	มาก
4. ความผูกพันองค์กร	4.41	0.52	มาก
5. วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	4.31	0.52	มาก
6. ขวัญและกำลังใจ	4.17	0.56	มาก
รวม	4.28	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันองค์กร ($\bar{X} = 4.41$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ($\bar{X} = 4.31$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.28$) ด้านความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) และด้านขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 4.17$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับองค์การแห่งความสุข โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				Y_{total}	Tolerance	VIF
	X_1	X_2	X_3	X_4			
X_1	1	.721**	.824**	.762**	.728**	.284	3.524
X_2		1	.730**	.698**	.683**	.411	2.430
X_3			1	.852**	.821**	.293	5.170
X_4				1	.777**	.256	3.900
Y_{total}					1		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.698 - 0.852 ทั้งนี้พบขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงกว่า 0.80 จำนวน 2 คู่ จึงตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีค่า tolerance มากกว่า 0.10 และมีค่า vif ไม่เกิน 10 ดังนั้น คู่ที่ 1 มีค่า tolerance 0.284 และมีค่า vif 3.524 คู่ที่ 2 มีค่า tolerance 0.293 และมีค่า vif 5.170 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรสังเกตได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอนุมานว่าตัวแปรทุกตัวไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่เกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558: 289-290) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.70 - 0.85

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาเป็น ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. องค์การแห่งความสุข โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันองค์กร รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของการมีไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ มีการสร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นอยากเข้ามามีส่วนร่วมตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ตลอดจนมีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของคณาณัติ สิงห์ทอง (2561: 40) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือการมองภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเกิดขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกลและมุ่งมั่นตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของประภัสสร บุญมี (2560: 162 -163) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือ เป้าหมายทางเทคนิคสังคม และระบบค่านิยม ถือว่าเป็นพลังผลักดันองค์กรให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะวิสัยทัศน์นั้นถือว่าเป็นความเชื่อหลักและค่านิยมขององค์กรและถือว่าเป็นความมุ่งมั่นระยะยาวขององค์กร ต่อคนงาน ต่อผู้ถือหุ้น และต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการขององค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรกฤษณ์ โปตาพล และคณะ (2559: 46) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวิสัยทัศน์ในระดับความสัมพันธ์มากโดยระดับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการมีจินตนาการ

1.2 ปัจจัยการมีจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังในการบริหารงาน เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการคิดที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีสติปัญญา เห็นความบกพร่องเป็นเรื่องปกติที่แก้ไขได้อยู่เสมอ มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีอารมณ์ขันในการดำเนินงานมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของไอแซคเซน ดอร์วา และ เทพพิคเกอร์ (Isaksen, Dorva & Treffinger, 2011: 301) ได้กล่าวว่า จินตนาการ คือ มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วยความคิดใหม่ ๆ (New Ideas) แนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Actions) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณาณัติ สิงห์ทอง (2561: 65) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ปัจจัยการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคลากรอื่นมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการคิดนอกกรอบที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในการคิดสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด การแก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีการตัดสินใจที่รอบคอบมีความคิดอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นและมีความละเอียดลออในการคิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทยา ทวยเศษ (2558: 125) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพัทพันธ์ (2562: 69) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.4 ปัจจัยการมีความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง มีการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เรียนรู้การทำงานในองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น มีการให้อิสระในความคิดและเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ มีการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติมา วรรณศรี (2560: 56) ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิด ไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร โสภิน (2563: 124) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ได้ร้อยละ 74.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาระดับองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความผูกพันองค์กร เนื่องจากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนต่อวิชาชีพและต่อผู้เรียน ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย จากการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละของครูทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ นักเรียนเก่งประสบความสำเร็จ ก็จะส่งผลทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้น ครูจึงทุ่มเทมากขึ้นและประสิทธิภาพของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภคพล เส้นขาว (255: 178) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของงานมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภิน ม่วงทอง และคณะ (2555: 186) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออก คือ ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน และปัจจัยความผูกพันของครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 60

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความผูกพัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างความรักความสามัคคีภายใน

โรงเรียน จึงทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทิน วิเศษสุวรรณ (2545: 89) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก มีอำนาจในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติพงศ์ สุวรรณแทน (2559: 94) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสะดวก สบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้ทำให้ครูทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสุขในการทำงานในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 91) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดี การยอมรับ รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียนก็จะได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ นนทยะโส (2557: 93) พบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ก้าวหน้า ต่อเนื่องและด้านการประสานงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 89

2.5 ด้านความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการที่ครูรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความสำคัญ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมา ดวงกลาง (2560: 87) พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ด้านขวัญและกำลังใจ เนื่องมาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้มีการพัฒนาให้มีมาตรฐานมากขึ้นทั้งเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อีกทั้งมีความมั่นคงในอาชีพ กล่าวคือ มีสวัสดิการของข้าราชการครู โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาบุตร การรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว มีเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญ มีการนับรวมระยะเวลาในการทำงานสะสมรวมทั้งสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และมีการพิจารณาการให้ความชอบตามผลงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิภรณ์ สมสมัย (2557) ศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ (X_3) ปัจจัยการมีความยืดหยุ่น (X_4) และปัจจัยการมีจินตนาการ (X_2) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทั้ง 6 ด้าน ที่ประกอบไปด้วย ด้านความสุขในการทำงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (X_2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ด้านความผูกพันองค์กร (X_4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (X_5) และด้านขวัญและกำลังใจ (X_6) อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Celep (2000: 97) ได้ศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน และต่อภาระงานเกี่ยวข้องกับการสอน พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรจิรา วงษ์ชัยบุตร (2560: 98) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้งภาพรวมของความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กลิ่นนภากร ปลัดทอง (2558: 22) ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1 ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ปัจจัยการมีจินตนาการ ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกถึงผู้บริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ มีเพิ่มมากขึ้น โดยครูผู้สอนมีการรับรู้และยอมรับว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ควรที่จะได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้มากขึ้นไปอีกจนถึงระดับมากที่สุด และส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านอื่น ๆ ไปพัฒนาส่งเสริมองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬต่อไป

1.2 ผลองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยจากค่าเฉลี่ยที่พบซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีองค์การแห่งความสุข ทั้งนี้ควรที่จะได้พัฒนาองค์การแห่งความสุข โรงเรียนประถมศึกษา ในด้านความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความผูกพันองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก และด้านขวัญและกำลังใจ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยอาจศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งความสุข

2.2 ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยจัดทำเป็นคู่มือแนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข จากปัจจัยดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยทำการวิจัยเฉพาะกรณี (case study) แล้วนำมาพัฒนาเป็นคู่มือการใช้ภาวะผู้นำที่ส่งผลสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติมา วรรณศรี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยนเรศวร, ม.ป.ท.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว. (2560). องค์การแห่งความสุข 4.0. กรุงเทพฯ แอทโพธิ์พรินท์.
- ฐิการัตน์ สมสมัย. (2557). ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดินแดน.
- นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เข้าเงิน, และสมบัติ คชสิทธิ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(3), 107-118.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559: 3). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับ มัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภัสสร บุญมี. (2560). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์-สารคามเปเปอร์.
- ปิ่นอนันท์ วีระกุล. (2560: 96). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิทยา ทวยเศษ. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรศักดิ์ จรรย์ธรรม. (2560). องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2564, จาก http://grad.vru.ac.th/Database_thesis/thesis/file_pdf/full_55B53170207.pdf.
- พรศักดิ์ จรรย์ธรรม. (2560). องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- พิสนุ พองศรี. (2554). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบการศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภคพล เส้นขาว. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาณี อนันต์นวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: มนตรี
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ยลลดา ทำมาน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ยุพาวรรณ ทองตะนวม และคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *Journal of Health Science research* Volume 9 No.1: January
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559: 4). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556) *รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2552). *ระเบียบวิธีทางการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2564). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สืบค้น จาก www.Happy8workplace.com โดยข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2561 – 2564). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564. จาก <https://www3.bkn.go.th/?p=3844>.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*, กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- สุพัตรา ขำโพธิ์. (2552). *การศึกษาองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุรินทร์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชพิพัฒน์*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวิณา ชัยแสน. (2558). *องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* วิทยานิพนธ์นี้หลักสูตร ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสภณ ม่วงทอง, ภารดี อนันต์นรี, และสิทธิพร นิชมศรีสมศักดิ์ (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(0). 18-29.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*.
- Dubrin, A.J. (1984). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Isaksen, S. G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D.J. (2011). *Creative approaches to problem solving : A framework for innovation and change*. New York:Sage.