

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

วิภาภรณ์ บุญม่วงมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

วิภาภรณ์ บุญม่วงมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SERVANT LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING HAPPY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

WIPAPORN BUNMAUNGMA

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วิภาภรณ์ บุญม่วงมา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	.....	กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์)	ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	.....	กรรมการสอบและ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ		
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ		

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์.ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา และนางนุชรินทร์ ประลอบพันธุ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

และที่สำคัญยิ่ง ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วิภาภรณ์ บุญม่วงมา

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย วิภาภรณ์ บุญม่วงมา

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์

รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน การวิจัยมี 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 349 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.224 – 0.998 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.505 – 0.977 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t – test) ชนิด One Samples และชนิด Independent Sample ทดสอบค่า F – test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.859) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์การการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ด้านการบริการ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการตระหนักรู้ โดยอำนาจพยากรณ์การโรงเรียนแห่งความสุข ได้ร้อยละ 86.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.12997

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ที่สำคัญได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ด้านการบริการ ผู้บริหารควรสนับสนุนการบริการครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียม 3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรมีการตระหนักรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

TITLE Servant Leadership of Administrators Affecting Happy Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

AUTHOR Wipaporn Bunmaungma

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Sawat Potiwat

Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and investigate the relationship, to determine the predictive power, and to propose guidelines for developing administrators' servant leadership affecting Happy Schools under the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office, as perceived by school personnel. The study was conducted in two phases. Phase I aimed to investigate administrators' servant leadership affecting Happy Schools. The sample consisted of 349 school personnel working under the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office during the 2025 academic year. The participants were selected using the cluster sampling technique. The instruments employed for data collection included questionnaires assessing administrators' servant leadership and Happy Schools, with discrimination indices ranging from 0.224 to 0.998 and from 0.505 to 0.977, respectively, with the reliability coefficients of 0.987, and 0.934. The statistics used for data analysis comprised percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included the one – sample t – test, the independent – samples t – test, the F – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. Phase II focused on formulating guidelines for developing administrators' servant leadership that contributes to the development of Happy Schools.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The research findings revealed that:

1. The overall level of administrators' servant leadership was rated at a high level.

2. The overall level of Happy Schools was also found to be at a high level.

3. A comparison of the servant leadership of school administrators, classified by positions, work experience, and school sizes, revealed statistically significant differences at the 0.01 level in overall scores.

4. A comparison of Happy Schools indicated that, when classified by positions, the overall scores differed significantly at the 0.05 level. Furthermore, when classified by work experience and school sizes, statistically significant differences were found at the 0.01 level.

5. The relationship between administrators' servant leadership and Happy Schools was found to be highly positive and statistically significant at the 0.01 level (r_{xtyt} = 0.859).

6. The dimensions of administrators' servant leadership that significantly predicted Happy Schools at the 0.01 level were Commitment to Individual Development, Service, Persuasion, and Awareness. These variables jointly accounted for 86.30 percent of the variance in Happy Schools, with a standard error of estimate of $\pm$0.12997.

7. The guidelines for developing administrators' servant leadership to promote Happy Schools comprised the following: 1) Commitment to Individual Development, administrators should systematically and continuously support teachers' professional development; 2) Service, administrators should provide equitable support and services to teachers within schools; 3) Persuasion, administrators should motivate and inspire teachers; and 4) Awareness, administrators should demonstrate awareness and understanding of teachers' work and responsibilities within schools.

Keywords: Servant Leadership, Happy Schools

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ..... 1

ภูมิหลัง..... 1

คำถามของการวิจัย..... 6

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 7

สมมติฐานของการวิจัย..... 8

ความสำคัญของการวิจัย..... 8

ขอบเขตของการวิจัย..... 9

กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 12

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 13

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 19

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร..... 20

ความหมายภาวะผู้นำ..... 20

ความสำคัญของภาวะผู้นำ..... 21

ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร..... 23

ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร..... 25

องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร..... 28

ตอนที่ 2 โรงเรียนแห่งความสุข..... 82

ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข..... 82

ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข..... 84

องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข..... 87

ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..... 120

ข้อมูลทั่วไป..... 120

อำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา..... 121

ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นการดำเนินงาน
กลยุทธ์และเป้าประสงค์ กลยุทธ์..... 123

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 128
งานวิจัยภายในประเทศ..... 128
งานวิจัยต่างประเทศ..... 137

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 145
ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
โรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร..... 146
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 146
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 151
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 156
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย..... 157
กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล..... 157
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 157
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร
ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี..... 159
แหล่งข้อมูล..... 159
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 161
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 161
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย..... 162

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 163
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 163
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 164
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 166

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 235
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 235
สมมติการวิจัย..... 236
วิธีการดำเนินการวิจัย..... 236
สรุปผลการวิจัย..... 240
อภิปรายผลการวิจัย..... 244
ข้อเสนอแนะ..... 253
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้..... 253
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... 254

บรรณานุกรม..... 255

ภาคผนวก..... 275
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... 277
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 283
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 307
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ..... 321
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 335
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป..... 341
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 351
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา..... 357

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 365

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร..... 33
2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การเห็นอกเห็นใจ..... 41
3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การมองการณ์ไกล..... 47
4 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการบริการ 54
5 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การโน้มน้าวจิตใจ..... 60
6 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล..... 67
7 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การตระหนักรู้..... 73
8 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างชุมชน 80
9 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข..... 90
10 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบตัวบุคคล..... 100
11 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม..... 109
12 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
สถานที่และสภาพแวดล้อม..... 118
13 จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสหวิทยาเขต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..... 146
14 จำนวนประชากร บุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
ที่ปฏิบัติงานในสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 147
สกลนคร.....
15 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในสหวิทยาเขต..... 150

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน..... 167
17 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร และการทดสอบสมมติฐาน..... 168
18 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น..... 169
19 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 2 การมองการณ์ไกล..... 170
20 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 3 การบริการ..... 171
21 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การโน้มน้าวจิตใจ..... 172
22 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 5 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล..... 173
23 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 6 การตระหนักรู้..... 174
24 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 7 การสร้างชุมชน..... 175
25 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข และการทดสอบสมมติฐาน..... 177
26 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านที่ 1 ตัวบุคคล..... 177
27 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านที่ 2 กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม..... 179
28 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านที่ 3 สถานที่และสภาพแวดล้อม..... 180
29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (t – test >> Independent Sample)..... 182
30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน (F – test >> One – way ANOVA)..... 183
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD..... 185
32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน (F–test >> One– way ANOVA)..... 187
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD..... 188
34 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (t – test >> Independent Sample)..... 191

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

35 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (F – test >> One Way ANOVA)..... 192
36 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD..... 193
37 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน (F – test >> One Way ANOVA)..... 194
38 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD..... 195
39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จากตัวแปรทั้งหมด..... 197
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข..... 198
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านตัวบุคคล (Y_1)..... 199
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2)... 200
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3)..... 201
44 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..... 202
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม (Y_t)..... 203
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านตัวบุคคล (Y_1)..... 204

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2)..... 206
48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3)..... 207
49 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..... 209
50 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)..... 214
51 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริการ (X_3)..... 219
52 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4)..... 224
53 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตระหนักรู้ (X_6)..... 230
54 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 323

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

55 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร..... 324
56 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข..... 331
57 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..... 337
58 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..... 339

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 12
2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร 36
3 แสดงองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 92
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 359
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 359
6 นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 360
7 ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 360
8 นายธนปกรณ์ อวนป้อง วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 361
9 นายไพรัตน์ แดนขนบ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 361

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

10 นายเอกฉันท์ วงค์อินพ่อ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 362
11 นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์ วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 362
12 นางนันธิกร คำหล้า ครูชำนาญการ โรงเรียนแวงพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 363
13 นางสุกันยา กำลังฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2569..... 363

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และถือเป็นเครื่องมือหลักที่สามารถขับเคลื่อนสังคมให้ก้าวสู่ความยั่งยืนได้อย่างมั่นคงและยาวนาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 12) โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังความรู้ ความสามารถและคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน ทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ดังนั้น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ ตลอดจนความผูกพันและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ในบริบทปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารจัดการโรงเรียนไม่สามารถอาศัยแนวทางแบบเดิมได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สงเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง Seligman (2011, p. 45) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำในโรงเรียนจึงไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยรวม ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิผล การวิจัยด้านภาวะผู้นำในโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยและพื้นที่เฉพาะการสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงบริการและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความสุขและเกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนนอกจากนี้ การวิจัยด้านภาวะผู้นำยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและ

ประเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ถือเป็นแนวคิดการบริหารที่มีความสำคัญและเหมาะสมต่อการจัดการองค์กรการศึกษาอย่างยิ่ง โดย Greenleaf (1977, p. 27) ได้เสนอแนวคิดดังกล่าวขึ้นเพื่อเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่นเป็นหลัก ผู้นำใฝ่บริการจะให้ความสำคัญกับการฟังอย่างลึกซึ้ง เข้าใจความต้องการและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการเยียวยาและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสร้างชุมชนภายในองค์กรที่มีความร่วมมือและบรรยากาศเชิงบวก โดยให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนผู้อื่นก่อนตนเอง ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในหมู่บุคลากรขององค์กร ต่อมา Spears (2010, pp.5–12) ได้นำแนวคิดของ Greenleaf มาพัฒนาและสรุปเป็นองค์ประกอบหลัก 10 ประการของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ได้แก่ การฟังอย่างลึกซึ้ง (Listening) ซึ่งเป็นการเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างแท้จริง การแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ต่อความต้องการและปัญหาของผู้อื่น การเยียวยาผู้อื่น (Healing) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน การตระหนักรู้ในตนเอง (Awareness) เพื่อสร้างความเข้าใจตนเองและผลกระทบของการตัดสินใจต่อผู้อื่น การชี้นำ (Persuasion) โดยใช้การโน้มน้าวแทนการบังคับ การมองการณ์ไกล (Foresight) เพื่อวางแผนและคาดการณ์ผลลัพธ์ของการตัดสินใจ การสร้างชุมชน (Commitment to the Growth of People & Building Community) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ความถ่อมตน (Humility) เพื่อไม่ยึดติดอำนาจหรือผลประโยชน์ส่วนตน การยอมรับความแตกต่าง (Acceptance of Diversity) ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและเคารพความแตกต่าง และการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Orientation) เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุดในการทำงานและการบริการ งานวิจัยของ พิมพ์ใจ อินทร์สุข (2562, หน้า 35) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการสูง สามารถสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารแบบเดิม โดยมีผลต่อการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของครูต่อองค์กรอย่างชัดเจน การวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำใฝ่บริการสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ นอกจากนี้ Waters (2015, p. 72) ยังรายงานว่าภาวะผู้นำเชิงบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจของครู

ต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันและร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีรพงษ์ พรหมจันทร์ (2564, หน้า 48) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้นำเชิงบริการสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

โรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วย (UNESCO (2016, p. 15) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่เป็นบวก มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง งานวิจัยของ Seligman (2011, p.89) พบว่า การสร้างความสุขในโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งยังสามารถลดปัญหาพฤติกรรมไม่พึงประสงค์และความขัดแย้งภายในสถานศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขยังส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะด้านสังคม ความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในบริบทของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 18) ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขเป็นแนวทางสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านคน (People)ซึ่งเน้นการพัฒนาครู นักเรียน และบุคลากรให้มีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านกระบวนการ (Process) ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอน กิจกรรม และการบริหารงานที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกฝ่าย และด้านสถานที่ (Place) ซึ่งคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการเรียนรู้นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่ช่วยเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจของครูและนักเรียน นอกจากนี้ การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดการจัดการเชิงบริการของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ และกระตุ้นให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ

การพัฒนาความสุขอย่างยั่งยืน (Greenleaf, 1977; Spears, 2010) การบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการและแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (UNESCO, 2016) การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขในบริบทไทยจึงไม่เพียงแต่เป็นการสร้างความสุขในระยะสั้น แต่ยังเป็นการวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านวิชาการ สังคม และอารมณ์ ทำให้ครู นักเรียน และบุคลากรสามารถทำงานและเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสังคมและประเทศในระยะยาว (UNESCO, 2024) ผลการศึกษาเชิงประจักษ์จากงานวิจัยหลายฉบับได้ยืนยันอย่างชัดเจนว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการสร้างโรงเรียนแห่งความสุข (Waters, 2015, p.74; Spears, 2010, p. 28) กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ทั้งครู นักเรียน และบุคลากรสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วม อย่างแท้จริง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนเกิดสภาพแวดล้อมเชิงบวก ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของผู้เรียน และครูงานวิจัยของ พิมพ์ใจ อินทร์สุข (2562, หน้า 39) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการสูง มีผลเชิงบวกต่อความสุขของครูและนักเรียนอย่างชัดเจน โดยเฉพาะองค์ประกอบการสร้างชุมชนและการฟังอย่างลึกซึ้ง การสร้างชุมชนในโรงเรียนไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างครูกับนักเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการลดปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียนและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกจากนี้ Greenleaf (1977, p. 29) และ Spears (2010, p. 10) ยังเน้นย้ำว่าการฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำใฝ่บริการในองค์กรการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน การพัฒนาผู้นำให้มีทักษะเชิงบริการไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสุขของครูและนักเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียน ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ภาวะผู้นำใฝ่บริการในโรงเรียนจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ที่แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างทั้งด้าน

ทรัพยากร ความต้องการของนักเรียนและบริบทชุมชน การมุ่งเน้นภาวะผู้นำใฝ่บริการช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความหลากหลายนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนทุกแห่งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความสุขและยั่งยืนได้ในระยะยาว โดยสรุป ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การสนับสนุนการเรียนรู้ และการเพิ่มแรงจูงใจของครูและนักเรียน การฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำใฝ่บริการจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน (Greenleaf, 1977; Spears, 2010; Black, 2010; Laub, 1999)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ ตลอดจนตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม บริบทของสถานศึกษาในพื้นที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการศึกษา และลักษณะทางสังคมของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างกัน ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดการพัฒนา “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School) จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุขของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้งนี้ ความหลากหลายของบริบทสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครยังสะท้อนถึงความแตกต่างด้านลักษณะประชากรนักเรียนและบริบทของชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ดังนั้น การนำแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการ การสนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพของผู้อื่น โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Greenleaf, 1977;

Spears, 2010; Senge, 2006) ดังนั้น ภาวะผู้นำใฝ่บริการจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสุข ความผูกพัน และความสำเร็จของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน (UNESCO, 2016; Crippen, 2012) ในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยช่วยสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารแบบใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ

1.1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1.2 ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร และระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2 ด้านการนำไปใช้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนา และการกำหนดกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ตลอดจนการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงบริการในสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.2.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานกำกับดูแลทางการศึกษา ในการนำไปใช้ประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายและพัฒนากลยุทธ์ทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนบริบทเฉพาะของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและยกระดับการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความสุขและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำไปสู่ความสุข ความสำเร็จ และความยั่งยืนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในระยะยาวต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

จากทัศนะนักวิชาการ แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการของณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2564, หน้า 11): สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565, หน้า 5 – 6): ณัฐพล จันทร์เพ็ง, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566, หน้า 49 – 50): วริศรา ตู้จินดา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 16): จีรยุทธ มณีเกศนาครา, สมชัย ชวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567, หน้า 20284): ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณีศิลานุกิจ (2567, หน้า 14): ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567, หน้า 206): สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567, หน้า 54): Greenleaf (2003 อ้างถึงใน สุพรรณศรี พันธุ์แตง, 2565, หน้า 30): Yuki (2010 อ้างถึงใน สุพรรณศรี พันธุ์แตง, 2565, หน้า 32) ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

1.1.2 การมองการณ์ไกล

1.1.3 การบริการ

1.1.4 การโน้มน้าวจิตใจ

1.1.5 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

1.1.6 การตระหนักรู้

1.1.7 การสร้างชุมชน

1.2 เนื้อหาเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จากทัศนะนักวิชาการ แนวคิด และทฤษฎีการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, หน้า 10): ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 5 – 6): เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 5): กนกวรรณ พันนาดี และกัลยมน อินทุสุต (2567, หน้า 37): กอบ ดวงมา, วินัย ทองภูบาล และ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สมาน อัศวภูมิ (2567, หน้า 213): ชินกฤต ศรีสุข, วราภรณ์ ไทยมา และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2567, หน้า 452): มยุรี อินทรโชติ,ศิริพร ทองแก้ว และ สุบิน ยุระรัช (2567, หน้า 160 – 162): ฐิติกรณ์ อาจะสมิต, ณรงค์ศักดิ์ สันทัดเลขา และ สุวิตรา บุญแจ้ง (2567, หน้า 22): Gwang Jo Kim (2016 อ้างถึงใน อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562, หน้า 17 – 21): UNESCO Bangkok (2016, 2030, p. 10) ประกอบด้วย

1.2.1 ตัวบุคคล

1.2.2 กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

1.2.3 สถานที่และสภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ (Krecie and Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ได้ 1 สหวิทยาเขต คือ

สหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 349 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 330 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

3.1.3.1 ขนาดกลาง

3.1.3.2 ขนาดใหญ่

3.1.3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.2.1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3.2.2 การมองการณ์ไกล

3.2.3 การบริการ

3.2.4 การโน้มน้าวจิตใจ

3.2.5 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

3.2.6 การตระหนักรู้

3.2.7 การสร้างชุมชน

3.3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย

3.3.1 ตัวบุคคล

3.3.2 กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

3.3.3 สถานที่และสภาพแวดล้อม

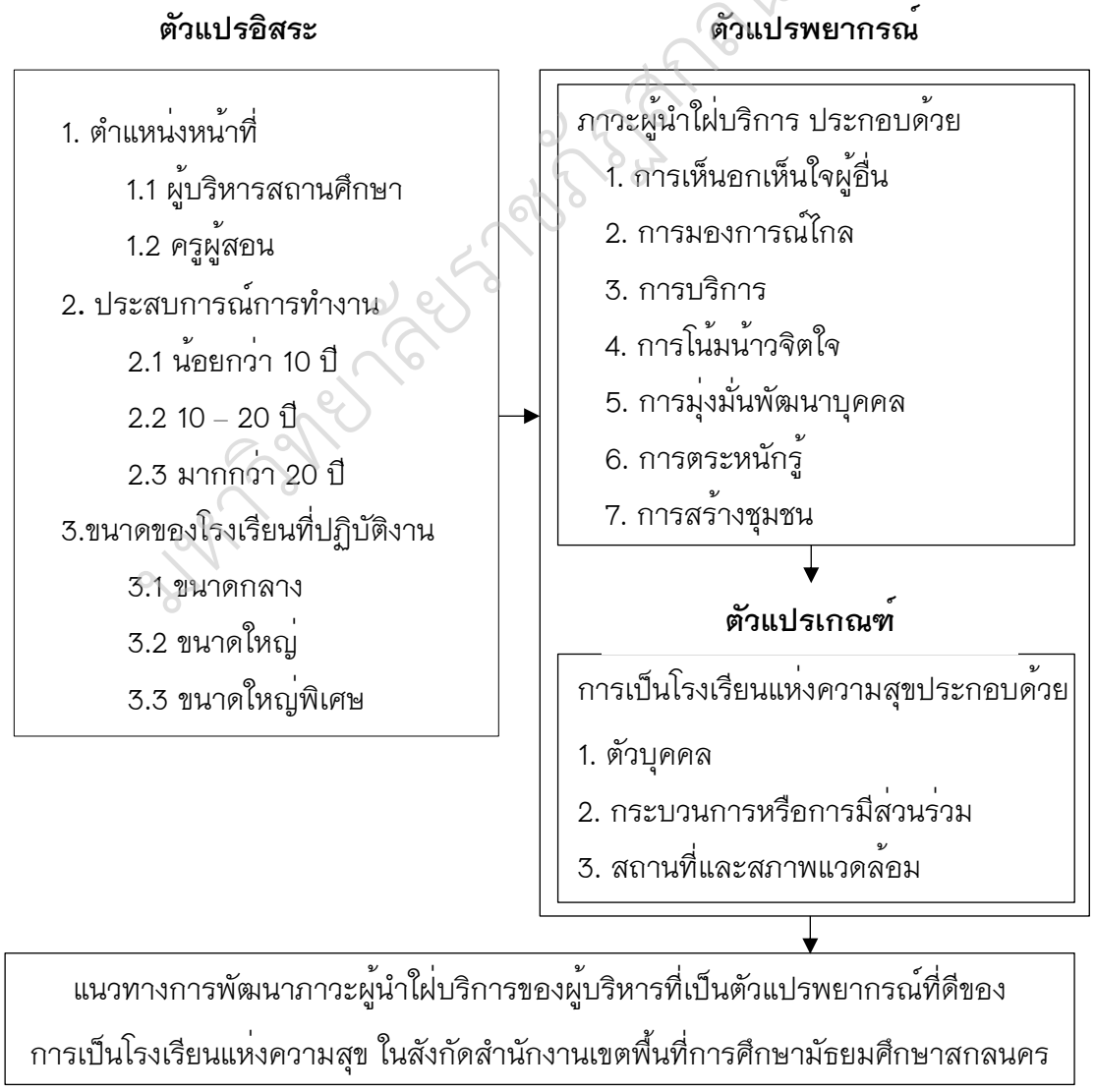
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ขอบเขตระยะเวลา

งานวิจัยนี้ดำเนินการอยู่ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2568 ถึง เดือนมิถุนายน 2569

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ตัวแปรพยากรณ์ 7 ตัวแปรย่อย ตัวแปรเกณฑ์ 3 ตัวแปรย่อย ตามที่กล่าวมาแล้ว ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการ การเสียสละ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างความไว้วางใจ และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาเต็มศักยภาพ มีความสุขในการทำงาน และร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน มี 7 องค์ประกอบ โดยวัดจากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ดังนี้

1.1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึก และแรงจูงใจของผู้อื่น รวมถึงการยอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญกับ ความเสมอภาค และความเคารพต่อสิทธิของทุกคน นอกจากนี้ยังสะท้อนออกมาในรูปของ ความเมตตา ความห่วงใย และการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ

1.2 การมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมาประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีการมองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า พร้อมทั้งประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผนและจัดทำแนวทางปฏิบัติร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการมุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม โดยการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ เพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ และร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

1.4 การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ผู้ตามพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสามารถ สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

1.5 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ ความถนัด และทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเติบโตและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสที่จำเป็นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน

1.6 การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้และความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่น และบริบทรอบข้าง โดยผู้นำที่มีการตระหนักรู้นั้นสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สามารถเข้าใจ สภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง ทั้งยังสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 การสร้างชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน และร่วมกันเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่างของผู้ตาม ปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความสามารถของตน พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบ เพื่อสร้าง

ความไว้วางใจและความผูกพันในกลุ่มบุคลากรอย่างยั่งยืน

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทุกคน โดยดำเนินการจัดการศึกษาและกิจกรรมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข ส่งเสริมทั้งพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ของผู้เรียนอย่างสมดุล รวมถึงสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นมิตร และสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งความสุขและการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มี 3 องค์ประกอบ โดยวัดจากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

2.1 ตัวบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน คือ การส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2.2 กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ โดยยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิด แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

2.3 สถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจน สนับสนุนวินัยเชิงบวก และส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร นอกจากนี้ ยังควรปลูกฝังบรรยากาศ

ประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

3. การรับรู้ หมายถึง การที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับข้อมูลและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แล้วนำมาตีความและประเมินตามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

4. บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568

5. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน โดยจำแนกได้ดังนี้

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

6.2 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

7. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดขนาดโรงเรียนโดยให้มีนักเรียนทั้งหมดของสถานศึกษา (ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, หน้า 1) แบ่งเกณฑ์ มี 3 ขนาด ดังนี้

7.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

7.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

7.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

9. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอในบทนี้ออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

1.3 ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

1.4 ความสำคัญภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 โรงเรียนแห่งความสุข

2.1 ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

2.2 ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข

2.3 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.2 ภารกิจหลัก

3.3 ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นการดำเนินงาน กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความฝันของตนเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมเป็นผู้นำ 360 องศา รวมไปถึงต้องบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำหรือมีผู้รับผิดชอบภาระงานนั้น ๆ จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้งสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อถือให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รุสลัน ดาโอะ (2566, หน้า 24) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์กรให้ร่วมมือร่วมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ศิวะลักษณ์ มหาชัย และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2566, หน้า 633) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เป็นใจจนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มคน

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ (2568, หน้า 32) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าว ชักนำผู้อื่นเพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

DuBrin (2010, อ้างถึงใน ชนิดา คงสำราญ, 2562, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจ รวมถึงสร้างแรงสนับสนุนให้กับบุคลากรขององค์การที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ

Northouse (2012, อ้างถึงใน ปิยะพงษ์ ทองดี, 2561, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบพื้นฐานเหมือนกัน ดังนี้ 1) เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพล (Influence) ภาวะผู้นำจะไม่เกิดขึ้นหากผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม 3) เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group Context) การนำตนเอง (Lead Themselves) ไม่ใช่การนำผู้อื่นจึงไม่ถือเป็นภาวะผู้นำ 4) เป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) โดยผู้นำมีหน้าที่การนำหรือกำกับดูแลสมาชิกให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือศิลปะที่ผู้นำคนหนึ่งใช้อิทธิพล ความรู้ความสามารถ หรืออำนาจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อชักจูง จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายร่วมกันที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำอยู่ที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำยังครอบคลุมถึงกระบวนการชี้นำบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนอย่างเป็นระบบอีกด้วย

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ภาราดร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ์ อมจุ้ย และอาณัติ เดชจิตร (2564, หน้า 285) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ปัจจุบันองค์การที่มีการจัดการที่ดี

ทั้งหลายต่างต้องการบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมจากใจ (Participative Cooperation) เพื่อนำองค์การไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่รุมเร้าอยู่ตลอดเวลา

สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์ (2565, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานการศึกษา ในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และกลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ปรัชญา บุตรสะอาด (2566, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์กรจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ จินตนาการ และความรับผิดชอบของผู้นำ แม้ว่าภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงานขององค์การก็ตาม แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำบุคคลกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์การ

พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสโน และคณะ (2566, หน้า 153) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานต่าง ๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้านหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 61 อ้างถึงใน ปรัชญา บุตรสะอาด, 2566, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นถึงความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะ และศิลปะในการบริหารงานของผู้นำนั้นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด โดยเป็นปัจจัยหลักที่ชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กร จัดการกับความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรที่มีการจัดการที่ดีจึงต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และแม้ว่าสังคมปัจจุบันจะจำเป็นต้องพึ่งพาภาวะผู้นำอย่างมาก แต่ภาวะผู้นำกลับเป็นสิ่งที่ขาดแคลนในหลายองค์กร

1.3 ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปองภพ ภูจอมจิตร (2565, หน้า 377) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำองค์กรในการบริหารที่ปฏิบัติตนด้วยการให้บริการเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตาม โดยถือเอาความต้องการของผู้อื่นเหนือผลประโยชน์ของตนเอง คอยช่วยเหลือให้โอกาสผู้อื่นได้พัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น และมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการแสดงพฤติกรรมการให้บริการผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลเหล่านั้นก่อนอันดับแรก โดยใช้อำนาจในทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ความไว้ไว้วางใจ รวมถึงการมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากสิ่งอยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะของผู้นำที่มีจิตอาสา เป็นพฤติกรรมที่ประกอบด้วยศีลธรรม การดูแลเอาใจใส่ ปกป้อง เปิดโอกาส ให้บริการบุคคลทุกระดับทั้งในและนอกองค์กรด้วยความเต็มใจ ยกย่องและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล เป็นผู้เสียสละ มีจิตอาสา มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว เอาความต้องการของผู้ตามอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง พร้อมเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาของผู้ตามด้วยความเต็มใจ ด้วยการอำนวยความสะดวกให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น สนับสนุนให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความต้องการ

ที่จะเห็นผู้ตามประสบความสำเร็จและองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี

กวินวัชญ์ ชิงชัย, วัลนิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า (2567, หน้า 179) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกในการบริหาร ด้วยการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน ยอมเป็นผู้ตามในเบื้องต้น มีการกระจายอำนาจให้ความไว้วางใจ คอยช่วยเหลือ รวมถึงการสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และ อำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 735) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นก่อนผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและทีมพัฒนาเติบโต บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสการมีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีการการเยียวยาให้กำลังใจตระหนักรู้เห็นคุณค่าของผู้อื่นและตนเอง เพื่อการโน้มน้าวใจให้เกิดความร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่มาบังคับ รวมทั้งการสร้างกระบวนทัศน์ การมองการณ์ไกลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ในขณะเดียวกันต้องคำนึงการรับผิดชอบผู้ดูแลบุคลากรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการมุ่งมั่นพัฒนาตนเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดการพัฒนาต่อยอด โดยผู้นำใฝ่บริการจะใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจแทนการใช้อำนาจสั่งการ จะทำให้สถานศึกษาหรือองค์การมีความเชื่อมั่นไว้วางใจและศรัทธาพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ

Greenleaf (1977, p. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการคือการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายที่จะบริการแก่ผู้อื่นเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงนำผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์การ ผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการอาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่มีก็ได้ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล การรับฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรมและการมอบอำนาจ

Page and Wang (2003, อ้างถึงใน กวินวัชญ์ ชิงชัย, 2567, หน้า 87) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การรับใช้ให้บริการผู้อื่น โดยเป็นการลงทุนด้วยการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้อื่น เพื่อผลกำไรด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

Spears (2004, p. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง การได้รับใช้เป็นอันดับแรกและการกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยการสร้างบรรยากาศแห่งศักดิ์ศรีความน่าเชื่อถือและการสร้างกลุ่มหรือทีม รวมทั้งการรับฟังสมาชิกผู้ร่วมงาน

Daft (2005 อ้างถึงใน กรวิศ อันปัญญา และ ปองภพ ภูจอมจิตร, 2567, หน้า 245) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือการมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการคอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนา และเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้ คือ การช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

Yukl (2010, p. 404) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตามทั้งในด้านการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการ การเสียสละ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างความไว้วางใจ และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาเต็มศักยภาพ มีความสุขในการทำงาน และร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

1.4 ความสำคัญภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วราพร จะรอนรัมย์ (2563, หน้า 32 – 33) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นผลิตผลที่เกิดขึ้นท่ามกลางกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การสนใจเรื่องวัตถุภายนอกมีมากขึ้น จนกระทั้งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการกำเนิดเกิดขึ้นมาพร้อมกับความเชื่อที่ว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (The Great leader) ต้องบริการหรือรับใช้ผู้อื่นก่อนการแสดงออกที่มาจากจิตสำนึกภายในของผู้นำ การรู้จักรับฟังเสียงของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพวกเขาต้องการอะไร ทั้งสิ่งที่เอื้อนเอ่ยออกมาและสิ่งที่อยู่ภายใน ผู้นำใฝ่บริการต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานเสมอ มีการปรับทัศนคติและให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียม มีกลวิธีในการกระตุ้นให้กำลังใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังในการทำงาน

อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยทักษะความรู้ ความสามารถการทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ กระตุ้นระบบการทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นทีมเวิร์ค ผู้นำใฝ่บริการมักจะไม่ใช้อำนาจในการลดทอนกำลังใจเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องแต่จะใช้หลักธรรมในการตัดสินใจ สั่งการ และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแยบคายผู้นำใฝ่บริการมักจะมองไปข้างหน้าและเตรียมองค์การให้พร้อมอยู่เสมอ ภายใต้การนำของผู้นำใฝ่บริการบุคคลจะได้รับการเอาใจใส่ดูแลพัฒนาให้เจริญเติบโตขึ้นอย่างงอกงามมีความมั่นคงก้าวหน้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและผู้นำใฝ่บริการจะมุ่งสร้างเครือข่ายการประสานการทำงานเป็นระบบการมีส่วนร่วมทั้งแรงกายและใจ เกิดความเข้มแข็งในองค์การและในชุมชน

ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2564, หน้า 27) สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์มุ่งปกครองผู้อื่น การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปันช่วยเหลือผู้ตามยึดหลักของการใฝ่บริการและให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน ลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานช่วยสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

รุ่งทิวา กลัดมุข (2564, หน้า 17) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการว่า ภาวะผู้นำจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้ ผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจผู้ตามรับฟังผู้ตาม ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความเจ็บปวดและปัญหาของผู้ตาม ผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ที่ด้อยกว่าจะต้องได้รับการดูแล ผู้นำต้องมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม ผู้ตามจะต้องเตรียมตัวเองให้พร้อมเพื่อที่จะเป็นผู้นำและควรจะรับโอกาสเมื่อได้รับความไว้วางใจ

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 69) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า เป็นกฎธรรมชาติเป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง การดำเนินชีวิตตามหลักการเป็นสิ่งสากลที่ไม่ขึ้นกับเวลาหรือสถานการณ์ และมีความสอดคล้องกับหลักคุณธรรมของศาสนาต่าง ๆ เช่น สอดคล้องกับคำสอนของพุทธศาสนาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เสียสละ การให้ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ โดยเฉพาะหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่ชนให้สามัคคี และหลักธรรมทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้นำทุกระดับ

สุพรรณศรี พันธุ์แตง, พิชญาภา ยืนยาว และณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (2565, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

ปองภพ ภูจอมจิตร (2565, หน้า 378) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า จะการมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการคอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงามรวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้าและเป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้ คือ การช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

กวินวัชญ์ ชิงชัย (2567, หน้า 91) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นหนึ่งในภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญกับบทบาทผู้ตามมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ผู้นำต้องยอมเป็นผู้ตามในเบื้องต้นคอยห่วงใย ใส่ใจ สนับสนุนการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านการพัฒนางานและพัฒนาภาวะผู้นำใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Spears (2004 อ้างถึงใน ศิริญญา สุวัต, 2568, หน้า 54) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า ประสิทธิผลของภาวะผู้นำใฝ่บริการยังสามารถมีผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง แล้วผลลัพธ์ที่ได้ระหว่างการสับเปลี่ยนบทบาทไปมาระหว่างการนำและการตามนี้ จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้หลังจากแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการมีบทบาทมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ซึ่งโดยหลักแล้วสามารถแบ่งแนวทางการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวได้ 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การใช้ปรัชญาและรูปแบบเพื่อเป็นหลักการปฏิบัติในองค์กร 2) การใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กร 3) การใช้เป็นหลักการสำหรับภาวะผู้นำในสังคมระดับประเทศหรือระดับสากล 4) การสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา

5) การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามและ 6) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาและองค์การธุรกิจ

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะปรัชญาและกลไกในการบริหารองค์กรยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ความสำคัญหลักคือการที่ผู้นำใช้หัวใจและอิทธิพลเชิงคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสากล ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำนี้ไม่ได้มุ่งเน้นแค่ความสำเร็จของงานแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า และช่วยเหลือให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2564, หน้า 11) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การรับฟัง
2. ความสุภาพถ่อมตน
3. การไม่เห็นแก่ตนเอง
4. การให้อำนาจ
5. ความซื่อตรง
6. การสอนงาน

สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565, หน้า 5 – 6) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. การรับฟัง
2. การเห็นอกเห็นใจ

3. การบำรุงรักษา
4. การตระหนักรู้
5. การโน้มน้าวจิตใจ
6. การมีมโนทัศน์
7. การมองการณ์ไกล
8. การให้การดูแล
9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล
10. การสร้างชุมชน

ณัฐพล จันทร์เพ็ง, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566, หน้า 49 – 50) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ 7 ด้าน ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจ
2. การบริการ
3. การความนอบน้อม
4. การรับฟัง
5. การตระหนักรู้
6. การมีวิสัยทัศน์
7. การไม่เห็นแก่ตัว

วริศรา ตู้จินดา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 16) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตระหนักรู้
2. ด้านการมองการณ์ไกล
3. ด้านการบริการดูแล
4. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จีรยุทธ มณีเกศนาครา, สมชัย ชวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567, หน้า 20284) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพ กลุ่มกรุงธนใต้ และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าของผู้อื่น
2. ด้านการพัฒนาคน
3. ด้านสร้างสังคมชุมชน
4. ด้านแสดงออกทางคุณธรรม
5. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ
6. ด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน

ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณีศิลานุกิจ (2567, หน้า 14) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรับรู้รับฟัง
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ
3. ด้านการโน้มน้าวใจ
4. ด้านการสร้างมโนทัศน์
5. ด้านการตระหนักรู้
6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน
7. ด้านการสร้างชุมชน
8. ด้านจิตบริการ

ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567, หน้า 206) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความรักแท้
2. การอ่อนน้อมถ่อมตน
3. การไม่เห็นแก่ตัว
4. วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

5. ความไว้วางใจ

6. การให้อำนาจ

7. การบริการ

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567, หน้า 54) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

2. การบริการ

3. การสร้างสังคมชุมชน

4. การตระหนักรู้

5. ความเห็นอกเห็นใจ

Greenleaf (2003 อ้างถึงใน สุพรรณศรี พันธุ์แตง, 2565, หน้า 30) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. การรับฟัง

2. การเห็นอกเห็นใจ

3. การบำรุงรักษา

4. ความตระหนักรู้

5. การตระหนักรู้

6. การโน้มน้าวจิตใจ

7. การมีมโนทัศน์

8. การมองการณ์ไกล

9. การมุ่งมั่นพัฒนาคน

10. การสร้างชุมชน

Yuki (2010 อ้างถึงในสุพรรณศรี พันธุ์แตง, 2565, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ความซื่อสัตย์
2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน
4. ความเห็นอกเห็นใจและการรักษา
5. การพัฒนาบุคคลให้ก้าวหน้า
6. ความยุติธรรม
7. การเสริมพลังอำนาจ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

นักวิชาการ/ นักวิจัย / องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ	ณัฏฐา ไม้หนุนสรรณ์ (2564)	สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565)	ณัฐพล จันทร์พึ่ง,ศุภณกานต์ ยอดสระ และทรงเดช สอนใจ(2566)	วิวัศรา ตู้จินดาและชมนนี ศิลานุกิจ (2566)	จิรยุทธ มณีเกศนาครา,สมชัย ชวลิตธาดาและวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2024)	นรงค์ จิตรัมย์ และชมนนี ศิลานุกิจ (2567)	ภชร นามโพธิ์และวิรัลพัชร วงศ์ฒนเกษม(2567)	สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567)	Greenleaf (2003)	Yuki (2010)	ความถี่ (f=10)	ร้อยละ
1. การรับฟัง / เป็นผู้ฟังที่ดี / ด้านการรับรู้รับฟัง	/	/	/			/			/		5	50
2. การเห็นอกเห็นใจ / การไม่เห็นแก่ตัว / ด้านการแสดงออกทางคุณธรรม / ความซื่อสัตย์ / เข้าใจผู้อื่น	/	/	/		/	/	/	/	/	/	9	90
3. การบำรุงรักษา / ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น / การบำรุงรักษาบุคลากร / ความรักแท้ / ความยุติธรรม		/			/		/		/	/	5	50
4. การตระหนักรู้		/	/	/		/		/	/		6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย / องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ	ณัฐญา ปัทมานุสรณ์ (2564)	สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565)	จันทร์พล จันทร์เพ็ง,ศุภธนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ(2566)	วริศรา ตู้จินดาและสมณี ศิลานุกิจ (2566)	ชีรยุทธ มณีเกศมาตรา,สมชัย ชวลิตธาดาและวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2024)	ณรงค์ จิตริมย์ และชมณี ศิลานุกิจ (2567)	ภาชร นามโพธิ์และวิรัลพัชร วงศ์วิไมนเกษม(2567)	สุทธิพงศ์ เลมลุงเนิน (2567)	Greenleaf (2003)	Yuki (2010)	ความถี่ (f=10)	ร้อยละ
5. การโน้มน้าวจิตใจ / ความนอบน้อม / อ่อนน้อมถ่อมตน	/	/	/			/	/		/	/	7	70
6. การมีมโนทัศน์ / มีการสร้างมโนทัศน์		/				/			/		3	30
7. การมองการณ์ไกล / การมีวิสัยทัศน์ / การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน / ความซื่อสัตย์	/	/	/	/	/		/	/	/	/	9	90
8. การให้การดูแล / ด้านการบริการดูแล / มีจิตบริการ / เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่		/	/	/		/	/	/	/	/	8	80

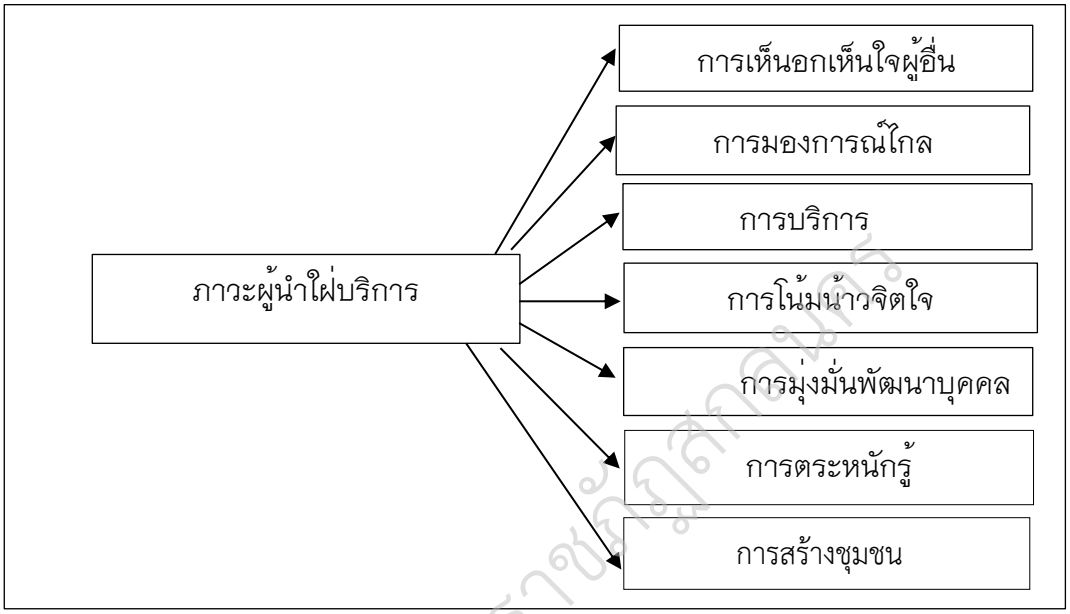
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย / องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ	ณัฏฐา โท้ขนุนสร์ (2564)	สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565)	ชนัสพล จันทร์เพ็ง,ศุภธนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ(2566)	วสิศรา ตู้จินดาและสมมณี ศิลานุกิจ (2566)	ฉัตรชุทธ มณีแก้วนาครา,สมชัย ชวลิตธาดาและวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2024)	อนรงค์ จิตรัมย์ และสมมณี ศิลานุกิจ (2567)	ภชร นามโพธิ์และวิรัลพัชร วงศ์วัฒนเกษม(2567)	สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567)	Greenleaf (2003)	Yuki (2010)	ความถี่ (f=10)	ร้อยละ
9. การมุ่งมั่นพัฒนาคน / มุ่งมั่นการพัฒนาบุคคล / พัฒนาบุคคลให้ก้าวหน้า	/	/		/	/	/			/	/	7	70
10. การสร้างชุมชน / สร้างสรรค์ชุมชน / ความไว้วางใจ		/			/	/	/	/	/		6	60
11. การเสริมอำนาจ / ส่งเสริมภาวะผู้นำ	/		/		/		/			/	5	50

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 11 องค์ประกอบ แต่สำหรับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 7 ด้าน แสดงดังภาพประกอบ 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารจากนักวิจัย นักวิชาการและนักทฤษฎี ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การบริการ 4) การโน้มน้าวจิตใจ 5) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล 6) การตระหนักรู้ 7) การสร้างชุมชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

1.1 ความหมายของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รุ่งทิวา กลัดมุข (2564, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น โดยเฉพาะความรู้สึกที่ว่า มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องมี

ทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและหมายรวมถึงการยอมรับความสามารถและพฤติกรรมของเขาด้วย

สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565, หน้า 37 – 38) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามที่จะเข้าใจ เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น ให้ความสุขในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ปฏิเสธและให้ความสำคัญทุกคนเท่าเทียมกัน สามารถแสดงให้เห็นถึงความกรุณา ห่วงใย ให้กำลังใจผู้อื่นจนกระทั่งผู้นั้นได้รับการยอมรับความเชื่อมั่นไว้วางใจจากผู้อื่นด้วยดี

กวินวัชญ์ ชิงชัย, วัลนิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า (2567, หน้า 179) ได้กล่าวว่า การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับว่าคนเราย่อมต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นส่วนบุคคล

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และ อำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 735) ได้กล่าวว่า เป็นคุณสมบัติของผู้นำใฝ่บริการในการที่มีมุมมองในการเข้าใจเห็นใจ รับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ทั้งมิติการรับรู้ทางปัญญา มิติการมีความรู้สึกร่วม และมิติความปรารถนาดีที่จะช่วยเหลือ ความเห็นใจเข้าใจจึงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมทำให้การทำงานร่วมกันมีความสงบสุขและราบรื่นเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาหรือองค์การ

เจนจิรา จิตรอารี, ณัฏฐ์ รัตนศิริณิชกุล และ พิทยา แสงสว่าง (2568, หน้า 273) ได้กล่าวว่า ความสามารถที่จะรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และ กฤตภ์ ชมภูวิเศษ (2568, หน้า 762, อ้างถึงใน ศิรินทิพย์ เพ็งสง, 2563; Wong, 2005) ได้กล่าวว่า เป็นการเลือกที่จะยอมรับบุคคลแต่ละคน ในความเป็นตัวตนของเขาที่แท้จริง สามารถระบุความต้องการของแต่ละคน ตลอดจนแสดงออกถึงความห่วงใย เอื้ออาทรผู้ตามแต่ละคนด้วย

Greenleaf (2003, p. 17) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจว่าหมายถึง ผู้นำใฝ่บริการจะพยายามทำความเข้าใจและแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น

เพื่อนร่วมงานมีความต้องการได้รับการยอมรับและยอมรับสำหรับจิตวิญญาณพิเศษและความแตกต่างของบุคคลผู้นำที่ดีจะไม่ปฏิเสธผู้ร่วมงาน แม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือผลงานของผู้ร่วมงานก็ตามผู้นำใฝ่บริการที่ประสบความสำเร็จที่สุด คือ มีทักษะของผู้ฟังที่มีความเห็นอกเห็นใจ

Wong (2005 อ้างถึงใน กวิญวัชญ์ ชิงชัย, 2567, หน้า 117) ได้กล่าวว่า การเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเลือกที่จะยอมรับในความเป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคคลแต่ละคน ซึ่งสามารถระบุความต้องการของแต่ละคน ตลอดจนแสดงออกถึงความห่วงใย เอื้ออาทรผู้ตามแต่ละคนด้วย

Northouse (2016 อ้างถึงใน อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์,2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจว่า หมายถึง การยอมรับและเข้าใจผู้อื่นทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ความรู้สึกและมุมมอง เป็นความพยายามของผู้นำในการสร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น เพราะบุคคลต้องการการยอมรับในความแตกต่างและเข้าใจในความแตกต่าง

Johnson (2021, p. 34) ได้กล่าวว่า ความมุ่งมั่นและความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมการฟื้นฟูทางจิตวิญญาณให้แก่ผู้ตามเมื่อพวกเขาประสบกับความบอบช้ำทางจิตใจหรือความยากลำบาก

สรุปได้ว่า การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึก และแรงจูงใจของผู้อื่น รวมถึงการยอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญกับ ความเสมอภาคและความเคารพต่อสิทธิของทุกคน นอกจากนี้ยังสะท้อนออกมาในรูปของ ความเมตตา ความห่วงใย และการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ

1.2 ความสำคัญของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 13) ได้ให้ความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ ไว้ว่า การมุ่งเน้นทักษะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของมนุษย์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเห็นอกเห็นใจ การทำงานเป็นหมู่คณะ

และการสื่อสารเป็นการสะท้อนลักษณะเด่นในจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี และทักษะเหล่านี้ยังสะท้อนถึงการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตามแนวคิดของยูเนสโก

พวงทอง ศรีวิลัย และคณะ (2568, หน้า 102) ได้ให้ความสำคัญของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไว้ว่า การสร้างความสามัคคีและความเอื้ออาทรในโรงเรียน เฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวเป็นสิ่งสำคัญ การมีบรรยากาศของความรักและความร่วมมือในองค์กรช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้ง การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ทุกคนทำงานได้ดีขึ้น

Sendjaya, Sen; Sarros, James C. & Santora, Joseph C. (2008, p. 407) ได้ให้ความสำคัญของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ว่า การยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไขช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์แบบพันธสัญญา (Covenantal Relationship) ซึ่งเป็นความผูกพันส่วนบุคคลที่แน่นแฟ้น ความสัมพันธ์ประเภทนี้ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันและความห่วงใยในสวัสดิภาพของอีกฝ่าย ซึ่งจะไม่ถูกทำลายได้ง่ายแม้จะเกิดความขัดแย้งก็ตาม

Trastek, Victor F.; Hamilton, Neil W. p Niles, Emily E. (2014, p. 380) ได้ให้ความสำคัญของ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ว่า ชุดทักษะของการรับฟังและการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นล้วนส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ทักษะเหล่านี้มีความซ้อนทับกับการสื่อสารที่ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก เช่น ความพึงพอใจ การปฏิบัติตามคำแนะนำ และผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ดีขึ้น

Badri et al. (2018, p. 2) ได้ให้ความสำคัญของ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ว่า คุณลักษณะดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ ซึ่งรวมถึงความอดทน การยอมรับในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเสาหลักสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

Ramaswamy (2023, p. 3) ได้ให้ความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ว่า ในทัศนคติของครูที่มีต่อความเห็นอกเห็นใจและการยอมรับในความแตกต่าง เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสุขของนักเรียนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีภายในชุมชนโรงเรียน

UNESCO (2024, p. 12) (has stated the importance of empathy as one of the most valued skills in life and the global economy which allow communities to cultivate a breadth of outcomes that our societies need to thrive, including peace, equity, social justice and sustainable development) ได้ให้ความสำคัญของการเห็นอกเห็นใจว่า การเห็นอกเห็นใจเป็นหนึ่งในทักษะที่มีค่าที่สุดในชีวิตและระบบเศรษฐกิจโลก ซึ่งช่วยให้ชุมชนสามารถบ่มเพาะผลลัพธ์อันหลากหลายที่สังคมจำเป็นต้องมีเพื่อความเจริญรุ่งเรือง อันได้แก่ สันติภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากความสำคัญของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเห็นอกเห็นใจและสัมพันธ์อันดีเป็นฐานรากสำคัญทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมความสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความไว้วางใจระหว่างบุคคลในทุกระดับ คุณลักษณะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังเป็นทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับความแตกต่าง และความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืนของทั้งองค์กรและสังคมในระดับสากล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึก และแรงจูงใจของผู้อื่น รวมถึงการยอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเคารพต่อสิทธิของทุกคน นอกจากนี้ยังสะท้อนออกมาในรูปของ ความเมตตา ความห่วงใย และการสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ	การเห็นอกเห็นใจและสัมพันธภาพอันดีเป็นฐานรากสำคัญทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมความสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความไว้วางใจระหว่างบุคคลในทุกระดับ คุณลักษณะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังเป็นทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำไปสู่	การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลที่สะท้อนถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และความแตกต่างของผู้อื่น พร้อมทั้งปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเมตตา ความห่วงใย ความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคคล ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพอันดี ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการอยู่ร่วมกัน โดยวัดจากการรับรู้หรือความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	1. การเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น วัดความสามารถในการรับรู้เข้าใจความรู้สึก ความคิด และความต้องการของผู้อื่น 2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล วัดการยอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 3. การแสดงความเมตตาและความห่วงใย วัดการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรและการช่วยเหลือผู้อื่นและการสร้างความไว้วางใจ 4. การสร้างสัมพันธภาพอันดี วัดความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเชื่อมั่นระหว่างบุคคล

ตาราง 2 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	การสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับความแตกต่างและความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืนของทั้งองค์กรและสังคมในระดับสากล		5. การส่งเสริมความร่วมมือในการอยู่ร่วมกัน วัดการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การมองการณ์ไกล

2.1 ความหมายของการมองการณ์ไกล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมองการณ์ไกล (foresight) หมายถึง ผู้นำแบบผู้รับใช้เข้าถึงความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยใช้บทเรียนจากอดีตและสามารถรับรู้ถึงผลจาการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้ผู้นำสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรในองค์การเข้าใจทิศทางและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำจะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์การอยู่เสมอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเจริญขององค์การ รวมทั้งแสดงผลงานที่มีจุดมุ่งหมายและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม

นิพนธ์ ภู่พลับ (2564, หน้า 378) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่า เป็นอีกคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำใฝ่บริการเข้าใจใช้บทเรียนจากอดีต ใช้ความจริงในปัจจุบัน นำมาวิเคราะห์ตัดสินใจเพื่อทำสิ่งที่จะเกิดในอนาคต เพราะการรับใช้ที่ดีผู้นำต้องมองไปในอนาคต ต้องไม่ทำให้สิ่งที่ทำในวันนี้เกิดปัญหาในอนาคต

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 70 – 71) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การมองการณ์ไกลจะช่วยให้ผู้นำใฝ่บริการเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีตความเป็นจริงปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณลักษณะนี้จะอยู่ในความสามารถในการหยั่งรู้

กวินวัชญ์ ชิงชัย (2567, หน้า 132) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การเป็นผู้มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้บริหารนำบทเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผนการมองเห็นภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดในอนาคต

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และอำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 734) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่าเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตที่ผู้อื่นมองไม่เห็น เข้าใจบทเรียนจากอดีต เข้าใจความเป็นของจริงปัจจุบัน มองเห็นโอกาสและปัญหา มีการวางแผนงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สามารถมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ หรือปัญหาที่ซ่อนอยู่

ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และ กฤตฎ์ ชมภูวิเศษ (2568, หน้า 761, อ้างถึงใน Greenleaf, 2002) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่า ผู้นำใฝ่บริการจะต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นแนวโน้มและ ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นผู้ที่รู้และมองภาพงานให้ชัดเจนทั้งระบบ มีความรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมมาประกอบในการวางแผนและปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

Abel (2002, p. 15) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง ความพร้อมและการเตรียมการสำหรับอนาคตและการสร้างความคิด (มโนคติ) เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ยากลำบากและนำมาวางแผนเพื่ออนาคต

Spears and Lawrence (2002 อ้างถึงใน อาทิตยา บริพันธ์, 2560, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การมองการณ์ไกลว่า หมายถึง ความสามารถใช้บทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ช่วยให้บุคลากรในองค์การเข้าใจทิศทางและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

Greenleaf (2003, pp. 18 – 19) ได้สรุปความหมายของไว้ว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความสามารถในการคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่ยากจะกำหนดแต่สามารถระบุได้ง่าย การมองการณ์ไกลเป็นคุณลักษณะของผู้นำใฝ่บริการที่เกิดจากการเรียนรู้จากอดีตถึงปัจจุบันและเป็นผลของการตัดสินใจในอนาคต นอกจากนี้ยังหยั่งรากลึกอยู่ภายในจิตใจที่หยั่งรู้ด้วย การมองการณ์ไกลยังคงเป็นเนื้อหาที่ยังไม่ค่อยถูกนำมาศึกษาในภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สมควรได้รับการศึกษามากที่สุด

Thompson (2005, p. 96) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการมองการณ์ไกล หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำเข้าใจถึงความเป็นจริงจากบทเรียนในอดีตและความเป็นจริงในปัจจุบันและสามารถรับรู้ถึงผลของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สรุปความหมายของการมองการณ์ไกลได้ว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมา

ประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีการมองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าพร้อมทั้งประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผนและจัดทำแนวทางปฏิบัติร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการมองการณ์ไกล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการมองการณ์ไกล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ญาณี ศรีดวงใจ และอารมณ์ จินดาพันธ์ (2562, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจและมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง มีวิธีการที่ทำให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาและปฏิบัติตามกรอบแนวทางเพื่อบรรลุซึ่งเป้าหมาย สามารถนำบทเรียนจากอดีตมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน และทำนายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมีความเตรียมพร้อมเสมอ

ธวัชชัย แสงแปลง (2563, หน้า 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การมองการณ์ไกล ประสบการณ์ความยากลำบากต่าง ๆ กลายเป็นบทเรียนที่ล้ำค่าถ้าความยากลำบากนั้นไม่ได้ถูกเป็นไม้แบบในการสร้างองค์กรหรือตัวบุคคลนั้น ๆ แล้วไซร้ การหลีกเลี่ยงการไขว้เขวก็จะเข้าครอบครององค์การนั้นแทน

วราพร จะรอนรัมย์ (2563, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การมองการณ์ไกลในผู้นำถือเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการคิดและการตัดสินใจ เป็นการทำให้เกิดความมั่นใจและให้ได้รับรู้ถึงการพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดของผู้ตาม

อมรา กาฬสมุทร (2563, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกลไว้ว่า ช่วยให้ผู้นำใฝ่บริการเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนื่องที่เกิดขึ้นในอนาคต คุณลักษณะนี้จะอยู่ในความสามารถในการหยั่งรู้

นิพนธ์ ภู่พลับ (2564, หน้า 378) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกล ไว้ว่า การรับใช้ที่ดีผู้นำต้องมองไปในอนาคต ต้องไม่ทำให้สิ่งที่ทำในวันนี้เกิดปัญหาในอนาคต ผู้นำใฝ่บริการคือผู้ที่ผู้อื่นมีความไว้วางใจ (Trust)

ให้ดูแลช่วยเหลือให้มีความรู้ความเข้าใจชีวิต เพื่อเติบโตขึ้น ให้มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำใฝ่บริการคนต่อไป

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกล ไว้ว่า ช่วยให้ผู้นำใฝ่บริการเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความสามารถในการหยั่งรู้เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์การเข้าใจทิศทางและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

กวินวัชญ์ ชิงชัย, วัลนิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า (2567, หน้า 185) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกล ไว้ว่า เป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารพึงแสดงออกต่อบุคลากร เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

Crippen, Carolyn (2010, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกล (Foresight) ไว้ว่า สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา การมองการณ์ไกลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยต้องมองไปไกลกว่าความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกิดขึ้นในห้องเรียนในแต่ละวัน เพื่อพิจารณาถึงผลกระทบระยะยาวของความต้องการในการเรียนรู้

Johnson, G. L. (2021, p. 55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมองการณ์ไกล ไว้ว่า ความสามารถในการมีมองการณ์ไกลและการตระหนักรู้จะส่งผลดีต่อผู้นำโรงเรียน วิธีหนึ่งที่ครูใหญ่ที่มีความรอบรู้สูงจะช่วยปรับปรุงโรงเรียนได้คือการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานของตน

สรุปความสำคัญของการมองการณ์ไกลไว้ว่า การมองการณ์ไกลเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำสถานศึกษา เนื่องจากเป็นความสามารถในการเชื่อมโยงบทเรียนจากอดีต วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตอย่างรอบคอบ ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม และป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ การมองการณ์ไกลยังเอื้อต่อการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจ และพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ตาราง 3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมองการณ์ไกล

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมาประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีการมองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าพร้อมทั้งประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผน	การมองการณ์ไกลเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำสถานศึกษา เนื่องจากเป็นความสามารถในการเชื่อมโยงบทเรียนจากอดีต วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตอย่างรอบคอบ ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม และป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ การมองการณ์ไกลยังเอื้อต่อการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	การมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการนำข้อมูลประสบการณ์ และบทเรียนจากอดีตมาวิเคราะห์ร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อคาดการณ์แนวโน้ม โอกาส และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ สื่อสารเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษา	1. การวิเคราะห์บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมา ความสามารถในการนำข้อมูลและประสบการณ์จากอดีตมาใช้ในการตัดสินใจ 2. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน วัดความสามารถในการติดตามและประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การติดตาม ประเมิน และมีเป้าหมายในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 3. การคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบในอนาคตความสามารถในการมองเห็นโอกาส ความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และจัดทำแนวทางปฏิบัติร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจ และพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน	สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยวัดจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	4. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 5. การสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนอนาคตความสามารถในการประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผนการสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนอนาคต และความสามารถในการจัดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การบริการ

3.1 ความหมายของการบริการ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการบริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปองภพ ภูจอมจิตร (2565, หน้า 383) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า การบริการ หมายถึง การให้ความสะดวก การช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ที่สามารถตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา และต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ณรงค์ จิตรัมย์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า คือ การแสดงให้เห็นว่าการแสดงการสร้างจิตสำนึกถึงความดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่นจะมีอิทธิพลให้คนอื่นไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับเพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

ปรัชญ์ทวิพร พันธ์วงศ์ (2567, หน้า 1150) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เปิดใจยอมรับกับสิ่งแปลกใหม่เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้แก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

พวงบุบผา สมัครกสิกิจ และ สุกัญญา สุดาราวัตน์ (2567, หน้า 99) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า ผู้บริหารควรมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มงานบริหารมีอำนาจการตัดสินใจเรื่องงานในหน้าที่ได้เลยเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานมีการเสริมสร้างสนับสนุน สื่อ เทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ที่ช่วยในจัดการเรียนการสอนเพื่อการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงการช่วยในการสื่อสารโดยการใช้สื่อออนไลน์ ที่จะทำให้เกิดความรวดเร็ว มีการตอบโต้ได้ทันทีเพื่อการเข้าถึงได้ง่าย ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษารวมไปถึงการสื่อสารกับผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ

บัณฑิต แป้นเมือง (2568, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า การทำตนให้เป็นประโยชน์ มุ่งปกครองผู้อื่น การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การเสียสละการแบ่งปันช่วยเหลือผู้ตามยึดหลักของการใฝ่บริการและให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกันลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานช่วยสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือ และ

สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Taylor (2002, p. 41) กล่าวว่า ผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถบรรลุผลสำเร็จด้วยการอุทิศตนด้วยความจริงใจ ใส่ใจและให้ความรักต่อบุคคลอื่น มีจิตสำนึกในการดูแล รับผิดชอบเพื่อบุคคลอื่นจนส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจเพราะผู้นำถูกคาดหวังให้ทำทุกอย่างเพื่อองค์การได้ การเป็นผู้มีจิตใจที่มุ่งมั่นในการให้บริการแก่บุคคลอื่นอย่างจริงใจจึงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบผู้รับใช้มีความเชื่อมั่นในบุคคลอื่นและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นได้อย่างเต็มใจ บุคคลอื่นสามารถสร้างความคาดหวังได้ว่าผู้นำจะทำทุกอย่างเพื่อองค์การได้

Patterson (2003, อ้างถึงใน Irving, 2005, p. 22) กล่าวว่า การบริการ (Service) เป็นลักษณะของการกล่าวว่าผู้นำใฝ่บริการ คือ ผู้ให้บริการ แต่ความสำคัญในการเน้นที่ไม่ได้เป็นเพียงแค่ทัศนคติ ผู้นำใฝ่บริการจะรับผิดชอบในการบริการ ให้ความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของผู้ตามโดยการให้เวลาให้พลังให้ความเอาใจใส่และให้ความเห็นอกเห็นใจ แก่นแท้ของภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ คุณสมบัติที่สืบทอดในรูปแบบของการรับใช้ งานวิจัยของ Patterson พบว่า การบริการนั้นจะรวมถึงภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบผู้ตาม โดยผู้ตามสามารถเข้าใจได้ถึงการบริการที่ได้รับจากผู้นำ

Russell & Stone (2002, อ้างถึงใน สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช, 2556, หน้า 33 – 39) กล่าวว่า การบริการเป็นสิ่งแรกและสิ่งสำคัญของผู้นำที่ดี คือ การบริการผู้อื่นก่อนแรงกระตุ้นพื้นฐานสำหรับภาวะผู้นำควรต้องมาจากความปรารถนาที่จะบริการผู้อื่น ผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่เหมือนกับผู้นำโดยทั่วไปที่เป็นผู้ได้รับการบริการแต่กลับเป็นผู้ให้การบริการ การบริการ คือ แก่นแท้ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ถือเป็นเงื่อนไขทางศีลธรรม ผู้นำจะเปรียบการให้บริการว่าเป็นเสมือนทรัพยากรที่เสนอให้กับผู้ตามที่ปรารถนาในความสำเร็จ ซึ่งการบริการเป็นสิ่งที่กระทำได้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารให้เวลา ให้ความเอาใจใส่ หรือการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่ร่วมไปถึงการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการทำงาน ผู้นำจะเป็นศูนย์กลางในการให้บริการเหล่านี้แก่ผู้ตาม

Patterson (2003, pp. 1 – 7) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง ผู้นำแบบผู้รับใช้จะให้บริการผ่านการสนับสนุนให้ผู้ตามค้นพบเอกลักษณ์ของตนเองและปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล หาโอกาสที่จะสนับสนุนให้ระดมสมอง

เพื่อให้ได้ความคิดที่ใหญ่ขึ้นเป็นองค์ความรู้ การให้บริการนี้ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การบริการที่รู้สึกว่าตนเองเป็นทาสหรือวามต้องการที่จะบริการแต่การบริการนี้ผู้นำแบบผู้รับใช้จะทำให้ผู้ตามบรรลุความต้องการในความสำเร็จหรือเป้าหมายของเขาเหล่านั้น การบริการเป็นแนวคิดที่สำคัญและถือเป็นหัวใจของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เกิดขึ้นในตัวของผู้นำ

Johnson (2021, p. 33) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความปรารถนาภายในของผู้นำที่จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อชีวิตของผู้อื่น

สรุปได้ว่า การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม โดยการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ เพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ และร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

3.2 ความสำคัญของการบริการ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการบริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิศรุต ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริการไว้ว่า การให้ความช่วยเหลือ หรือการ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชม องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กรของเรา เบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงาน มัก พบว่า งานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าบริการดีผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ซึ่งการบริการถือเป็นหน้าเป็นตาขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีไปด้วย

อาทิตยา บริพันธ์ (2560, หน้า 117) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริการไว้ว่า การบริการมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์การและบุคลากร คือ 1) การบริการช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) การบริการช่วยมุ่งงานเมื่อมีการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมองค์การ 3) การบริการช่วยเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การบริการช่วยจะเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนของความก้าวในวิชาชีพ สามารถช่วย

ให้การกำหนดสิ่งที่ต้องพัฒนา การออกแบบโครงการการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับเป็นไปอย่างถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น บุคลากรในระดับต่าง ๆ สามารถที่จะทราบและเห็นแนวทางในการที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ การบริการจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

พวงบุบผา สมัครกสิกิจ และ สุกัญญา สุดาราวัตน์ (2567, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริการไว้ว่า หากผู้นำองค์การให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามแล้ว จะได้รับการทุ่มเทความสามารถเป็นทวีคูณเพื่อเติมเต็มวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างดีเลิศ

Covey (2006, p. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การบริการไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความไว้วางใจกันสูงและ ปรัชญาการมอบอำนาจที่กลับทิศทางให้ผู้นำกลายเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งความสำเร็จมากน้อยจะขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม นอกจากนี้ ประสิทธิผลของภาวะผู้นำใฝ่บริการยังสามารถมีผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถใน การกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม

Brewer (2010, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริการไว้ว่า การประยุกต์ใช้หลักการบริการช่วยสร้างความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นและปรับปรุงผลิตภาพขององค์กร ส่งผลให้องค์กรที่นำหลักการบริการมาใช้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จมีความสำคัญ และมีการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

Mittal & Dorfman (2012, p. 555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริการไว้ว่า แรงจูงใจในการบริการ (Service motivation) ซึ่งแสดงออกผ่านการให้อำนาจและการพัฒนาคนด้วยความเห็นอกเห็นใจและความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำใฝ่บริการแตกต่างจากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำอื่น ๆ และเป็นแรงขับเคลื่อนมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและร่วมทำประโยชน์เพื่อพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

Trastek, Hamilton & Niles (2014, p. 376) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริการไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพการบริการประกอบด้วยผลลัพธ์ความปลอดภัย และการบริการในแต่ละช่วงเวลาของการดูแล ซึ่งจะช่วยเพิ่มมูลค่ารวมของ

การดำเนินงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจจะช่วยลดต้นทุนในระยะยาวและสร้างความยั่งยืนให้แก่ระบบ

สรุปความสำคัญของการบริการได้ว่า การบริการเป็นแกนกลางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กรผ่านการบูรณาการระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการเปลี่ยนบทบาทของผู้นำสู่การเป็นผู้ให้บริการไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนเชิงบริหารด้วยฐานรากแห่งความไว้วางใจ แต่ยังกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทความสามารถเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างก้าวกระโดด อันเป็นจุดเริ่มต้นของการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่สังคมตามมาตรฐานทางวิชาการระดับสากล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการบริการ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม โดยการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ เพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน	การบริการเป็นแกนกลางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กรผ่านการบูรณาการระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการเปลี่ยนบทบาทของผู้นำสู่การเป็นผู้ให้บริการไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนเชิงบริหารด้วยฐานรากแห่งความไว้วางใจแต่ยังกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทความสามารถเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างก้าวกระโดด อันเป็นจุดเริ่มต้นของการยกระดับคุณภาพชีวิตและ	การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมุ่งรับใช้ ช่วยเหลือ และสนับสนุนครูและบุคลากร โดยการอำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการ แก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษา และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา	1. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน วัดความสามารถของผู้บริหารในการช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม 2. การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัดความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมและระบบงานที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ความเชื่อเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการและแก้ปัญหาได้ 3. การส่งเสริมการปฏิบัติงาน วัดจากการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็วและจริงใจ

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ที่ตนปฏิบัติ และร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	สร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่สังคมตามมาตรฐานทางวิชาการระดับสากล	สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	4. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ วัดจากครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ 5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย วัดจากผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การโน้มน้าวจิตใจ

4.1 ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นิพนธ์ ภู่พลับ (2564, หน้า 378) ได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า เป็นอีกคุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี เพราะลักษณะของผู้นำใฝ่บริการไม่ใช้การบังคับ (Coerce) ฝืนใจให้คนอื่นทำ แต่ใช้การเชิญชวนให้ผู้อื่นตัดสินใจ ยอมรับและดำเนินการด้วยความเข้าใจ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ไม่รู้สึกกดดัน มีอิสระ และมีความสุขในการปฏิบัติตามคำเชิญชวนของผู้นำใฝ่บริการ

ปองภพ ภูจอมจิตร (2565, หน้า 383) ได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า การพยายามทำให้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำมิใช่การบังคับหรือใช้ตำแหน่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า ผู้นำใฝ่บริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์การ มุ่งที่การทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิมและภาวะผู้นำใฝ่บริการได้อย่างชัดเจน ผู้นำใฝ่บริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล

ณรงค์ จิตรัมย์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า มีความสามารถในการจูงใจ ให้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำมิใช่การบังคับโดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ พยายามให้ความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และอำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 734) ได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจให้ความร่วมมือโดยไม่ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจ สร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และ กฤตฎ์ ชมภูวิเศษ (2568, หน้า 763, อ้างถึงใน ศิรินทิพย์ เพ็งสง, 2563) ได้ให้ความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ความสำคัญของงานที่มอบหมายให้ครูบุคลากรรับฟังอย่างมั่นใจ ชื่นชมผลงาน แนะนำด้วยคำสุภาพให้ครู บุคลากรนำไปปรับปรุง เยี่ยมเยียนครูบุคลากร โดยไม่รอโอกาสสำคัญ ไม่ใช้อำนานาจข่มขู่ครูให้เสียขวัญและกำลังใจยึดหลักธรรมาภิบาล

Greenleaf (2003, p. 18) ได้สรุปความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึงผู้นำใฝ่บริการที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความร่วมมือของกลุ่มผ่านการโน้มน้าวอย่างอ่อนโยนแต่ชัดเจนและยืนหยัด และไม่ใช้การปฏิบัติผ่านอำนาจตำแหน่ง Greenleaf ตั้งข้อสังเกตว่ามีมุมมองใหม่ในประเด็นของเรื่องอำนาจ และผู้คนเริ่มเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงซึ่งกันและกันในรูปแบบที่บีบบังคับน้อยลงและสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น การเป็นผู้นำใฝ่บริการจึงใช้อำนาจส่วนตัวมากกว่าอำนาจในตำแหน่ง เพื่อมีอิทธิพลต่อผู้ตามและให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Lambert (2004 อ้างถึงใน คมธนู ควรประเสริฐ, 2562, หน้า 39) ได้สรุปความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า หมายถึง การโน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับผู้ตามในการตัดสินใจ ผู้นำต้องสามารถทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นตัวผู้นำ ซึ่งเป็นผลดีมากกว่าการบังคับ เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ต้องการเป็นความแตกต่างอย่างหนึ่งของผู้นำใฝ่บริการกับผู้นำแบบอื่น ๆ ผู้นำที่สามารถโน้มน้าวใจเป็นการสร้างความเป็นเอกฉันท์

Northouse (2004 อ้างถึงใน อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, 2562, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่า หมายถึง การชักจูงโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการสร้างแรงจูงใจ ความเห็นพ้องหรือกระตุ้นการใช้สติและความคิดให้กับผู้ปฏิบัติดำเนินการด้วยความเต็มใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นการสร้างความเชื่อถือเชื่อมั่นด้วยความจริงใจ ปราศจากการใช้อำนาจบังคับ

Johnson (2021, p. 35) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การผสมผสานคุณลักษณะของการโน้มน้าวใจ (persuasion) และการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้จะส่งเสริมให้ผู้ตามเห็นภาพเป้าหมายขององค์กรและเสนอเหตุผลที่น่าเชื่อถือเพื่อจูงใจให้ผู้ตามทำงานเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ผู้ตาม

พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสามารถ สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

4.2 ความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจ

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ธวัชชัย แสงแปลง (2563, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวใจ ไว้ว่า ลักษณะเด่นอีกประการของผู้นำใฝ่บริการก็คือความสามารถในการโน้มน้าวใจ ผู้นำใฝ่บริการพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อมากกว่าที่จะบังคับ ผู้นำใฝ่บริการเชื่อในการโน้มน้าวและประสิทธิภาพของการสร้างมติที่เป็นเอกฉันท์ภายในกลุ่ม ทำให้ภาวะผู้นำใฝ่บริการแตกต่างจากรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นอำนาจ

ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจ ไว้ว่า หน้าที่ของผู้นำใฝ่บริการ คือ การทำให้บุคคลมีความเชื่อในผู้นำโดยไม่ใช้อำนาจหรือตำแหน่งบังคับ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจจึงมีความสำคัญต่อการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อในผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าการปฏิบัติงานที่ผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพล

วราพร จะรอนรัมย์ (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจ ไว้ว่า ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจมีความสำคัญต่อการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อในผู้นำ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าการปฏิบัติงานที่ผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพล และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการสร้างความเป็นเอกฉันท์หรือการได้มาซึ่งฉันทามติของกลุ่ม

สุพรรณศรี พันธุ์แตง, พิชญาภา ยืนยาว และ ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (2565, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้น ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้นำที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 70) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจว่า เป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้นำใฝ่บริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกัน (Consensus) ภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิผล โดยเน้นการทำให้สมาชิกในทีมยอมรับและดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนดด้วยความศรัทธามากกว่าการปฏิบัติตามเพราะคำสั่ง

วศิน สอนโพธิ์ และคณะ (2566, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

Xiu, Lv & van Dierendonck (2024, p. 293) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจ (Persuasion) ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการแสวงหาการมอบอำนาจ (empowerment) โดยผู้นำที่แสดงพฤติกรรมนี้จะไม่ใช้อำนาจในการบังคับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว แต่จะส่งเสริมกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือกันภายในทีม ซึ่งนำไปสู่การได้รับการประเมินประสิทธิผลของผู้นำในเชิงบวกจากผู้ตาม

Hossain, Uddin, Rana & Siddique (2026, p. 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การทำแผนผังเพื่อการโน้มน้าวจิตใจ (Persuasive mapping) ว่าเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงความสามารถอันโดดเด่นของผู้นำในการจูงใจและชี้แนะผู้อื่นให้เข้าใจถึงความหมายและเป้าหมายในการทำงาน

สรุปความสำคัญของการโน้มน้าวจิตใจได้ว่า การโน้มน้าวจิตใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่เปลี่ยนการใช้อำนาจบังคับสู่ความศรัทธาและความร่วมใจ ซึ่งช่วยสร้างฉันทามติและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้สูงกว่าการออกคำสั่งทั่วไป พฤติกรรมนี้ไม่เพียงช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุขและขวัญกำลังใจ แต่ยังเป็นกลไกมอบอำนาจที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพด้วยความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน อันส่งผลให้เกิดความสำเร็จที่ยั่งยืนและการยอมรับในภาวะผู้นำอย่างแท้จริง

ตาราง 5 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการโน้มน้าวจิตใจ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบเพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ผู้ตามพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างแรงบันดาลใจให้	การโน้มน้าวจิตใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่เปลี่ยนการใช้อำนาจบังคับสู่ความศรัทธาและความร่วมใจ ซึ่งช่วยสร้างฉันทามติและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้สูงกว่าการออกคำสั่งทั่วไป พฤติกรรมนี้ไม่เพียงช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุขและขวัญกำลังใจ แต่ยังเป็นกลไกมอบอำนาจที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพด้วยความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันอันส่งผลให้เกิดความสำเร็จที่ยั่งยืนและการยอมรับในภาวะผู้นำอย่างแท้จริง	การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การสื่อสาร เหตุผล และความน่าเชื่อถือในการจูงใจครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความสมัครใจ สามารถสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการทำงาน อำนวยความสะดวกสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	1. การใช้เหตุผลและการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจวัดความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารและอธิบายเหตุผลจนทำให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจและยอมรับแนวทางการดำเนินงาน สามารถในการจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบ 2. การสร้างแรงจูงใจ วัดความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนให้ผู้ตามพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด 3. การสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือบรรยากาศการทำงานร่วมกัน วัดความสามารถของผู้บริหาร

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายนอกจากนี้ยังสามารถ สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน		และการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	ในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและส่งเสริมความร่วมมือ 4. การสร้างแรงบันดาลใจ วัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย 5. การสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายวัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผลเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

5.1 ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นิพนธ์ ภู่พลับ (2564, หน้า 378) ได้ให้ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าภายในใจ (Intrinsic value) ของผู้นำใฝ่บริการที่เป็นสุขเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำทั่วไปที่เห็นผู้อื่นได้ดีแล้วมีความทุกข์ ความยินดีปรีดาของผู้นำที่เห็นความเติบใหญ่ของผู้อื่นทำให้ผู้นำใฝ่บริการมีความรู้สึกรับผิดชอบ มีใจอยากที่จะทุ่มเทในการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น

รุ่งทิวา กลัดมุข (2564, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง การแสดงให้เห็นว่า ความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองตามความต้องการให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และความก้าวตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า ผู้นำใฝ่บริการจะเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำใฝ่บริการจึงอุทิศตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุก ๆ คนในองค์การ ผู้นำใฝ่บริการจึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

สุพรรณศรี พันธุ์แตง (2565, หน้า 59) สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงว่าผู้นำมีความเชื่อว่า ความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนจะมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น มีความมุ่งมั่นอย่างลึกซึ้งต่อการเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ตระหนักถึงความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ อุทิศตนอย่างแท้จริง และให้โอกาสในการพัฒนาผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงยังให้ความสนใจกับความคิดและข้อเสนอแนะจากผู้ตาม ผลักดันให้ผู้ตามประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวังด้วยการให้เวลา จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ณรงค์ จิตรัมย์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 19) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การแสดงให้เห็นว่าความเป็นมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงาน ผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และ

มีความสามารถแนะนำให้คำปรึกษาและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้อื่น

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และอำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 735) ได้ให้ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า เป็นความตั้งใจและความพยายามอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การแสวงหาความรู้ การวางแผนพัฒนาตน การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การสื่อสารที่ดี และการสร้างบุคลิกภาพที่ดี ทั้งนี้ ผู้นำใฝ่บริการมีความเชื่อว่าคนทุกคนมีคุณค่าควรแก่การพัฒนา

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และ กฤตภ์ ชมภูวิเศษ (2568, หน้า 761 – 762, อ้างถึงใน Spears & Lawrence, 2002) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า คือ การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคน มีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำใฝ่บริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

Spears (1995, p. 6) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้นำแบบใฝ่บริการอุทิศตนเพื่อการเติบโตของปัจเจกบุคคลเพราะประสบการณ์ของแต่ละบุคคลย่อมมีบทเรียนซ่อนไว้ ผู้นำแบบใฝ่บริการต้องจดจำไว้ว่าตนมีความรับผิดชอบในการใช้อำนาจของตนเพื่อการเติบโตของบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแลของตน ผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นนักอ่าน นักทดลอง ผู้ทำนายที่ดี เป็นผู้ฟังที่ดี รวมทั้งเป็นนักออกแบบที่ยอดเยี่ยม ผู้นำแบบใฝ่บริการต้องเป็นผู้สามารถสร้างอนาคตมิใช่ให้อะไรเกิดขึ้นตามยถากรรม

Greenleaf (2003, p. 19) ได้สรุปความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง ผู้นำใฝ่บริการเชื่อว่า ผู้คนมีคุณค่าภายในเกินกว่าที่มาที่จับต้องได้ในฐานะแรงงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้นำใฝ่บริการจึงมีความมุ่งมั่นอย่างลึกซึ้งต่อการเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคลภายในสถาบันของตนเอง ผู้นำใฝ่บริการตระหนักถึงความรับชอบอันยิ่งใหญ่ในการทำทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจของตนเอง สามารถที่จะฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาการเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณของบุคคลในทางปฏิบัติแล้วอาจรวมถึงการไม่จำกัดการกระทำที่เฉพาะเจาะจง เช่น การจัดหาเงินทุนเพื่อการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ ให้ความสนใจกับความคิดและข้อเสนอแนะของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ถูกไล่ออกในการทำงาน

Northouse (2016 อ้างถึงใน อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, 2562, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง อุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าได้ตามวุฒิภาวะทั้งในด้านหน้าที่การงานและจิตวิญญาณ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติในองค์การได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ ความถนัด และทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเติบโตและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสที่จำเป็นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน

5.2 ความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563, หน้า 83 – 84) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเท และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นจนนโยบายของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

ธวัชชัย แสงแปลง (2563, หน้า 70) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนไว้ว่า ผู้นำใฝ่บริการเชื่อว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำใฝ่บริการจึงต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน เพราะประสบการณ์ของแต่ละบุคคลย่อมมีบทเรียนซ่อนไว้ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการใช้อำนาจของตนเพื่อการเติบโต ของบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแล

ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า เป็นการแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำใฝ่บริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

พรรณศรี พันธุ์แตง (2565, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำไฝบริการใช้หลักการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากร เห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภาระกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปรัชญ์ทวิพร พันธ์วงศ์ (2567, หน้า 1150 – 1153) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล เป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น และสามารถให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผู้นำใฝ่บริการทำให้ชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชามีความหมาย ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการทำงาน

Wong, P. T. P., & Davey, D. (2007, pp. 6 – 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า ผู้นำที่มุ่งเน้นคนงานและการเติบโต (Worker – centered and Growth – oriented) ว่า ผู้นำใฝ่บริการสามารถเปลี่ยนพนักงานธรรมดาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคตได้ด้วยการพัฒนาจุดแข็งของพวกเขา ซึ่งการมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพที่สร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Trastek, V. F., Hamilton, N. W., & Niles, E. E. (2014, p. 380) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลไว้ว่า ความมุ่งมั่นต่อการเติบโตของบุคคล (Commitment to the Growth of People) ว่าเป็นลักษณะที่ผลักดันให้ผู้นำใฝ่บริการช่วยให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายและเอาชนะความท้าทายต่าง ๆ ได้ ซึ่งในบริบทของทีมงานด้านสุขภาพ ผู้นำจะคอยบ่มเพาะการพัฒนาเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทีมทำงานได้อย่าง

ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของผู้ป่วยเป็นสำคัญ

Adams, D., Feng, X., & Omar, I. M. (2025, p. 642) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การบ่มเพาะการเติบโตส่วนบุคคล (Nurture Individual Growth) ว่าเป็นแกนหลักของการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างผลการดำเนินงานขององค์กรและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในที่สุด

สรุปความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลได้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลถือเป็นพันธกิจเชิงยุทธศาสตร์ที่สะท้อนการให้คุณค่าต่อความเป็นมนุษย์เหนือกว่าผลลัพธ์เชิงปริมาณ โดยเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพและวุฒิภาวะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพและผู้นำในอนาคต การอุทิศตนดังกล่าวมิเพียงแต่ช่วยสร้างความหมายและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยชี้ขาดในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล ตลอดจนบ่มเพาะวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลสัมฤทธิ์เชิงบวกต่อความมั่นคงขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ ความถนัด และทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเติบโตและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ถือเป็นพันธกิจเชิงยุทธศาสตร์ที่สะท้อนการให้คุณค่าต่อความเป็นมนุษย์เหนือกว่าผลลัพธ์เชิงปริมาณ โดยเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพและวุฒิภาวะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพและผู้นำในอนาคต การอุทิศตนดังกล่าวมิเพียงแต่ช่วยสร้างความหมายและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจเท่านั้นแต่ยังเป็นปัจจัยชี้ขาดในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผลตลอดจนบ่มเพาะวัฒนธรรม	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคคล ส่งเสริมความรู้ ความถนัด ทักษะ และความก้าวหน้าของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับ คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ใส่ใจรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ โอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพ	1. การส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะวัดความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมความรู้ ความถนัดและทักษะของแต่ละบุคคล วัดจากการที่ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ ความถนัดและทักษะของแต่ละบุคคล รวมถึงให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 3. การใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการของผู้ตามเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเจริญเติบโตและประสบผลสำเร็จ การสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และโอกาสที่จำเป็น เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน	องค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลสัมฤทธิ์เชิงบวกต่อความมั่นคงขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน	เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตทั้งด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต อันนำไปสู่ความสำเร็จของตนเองและสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	ทรัพยากรและโอกาส เพื่อการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ 4. การสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสเพื่อการพัฒนาวัดความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าและการเติบโตในวิชาชีพวัดความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนความก้าวหน้าและการเติบโตของบุคลากรในสายงานอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การตระหนักรู้

6.1 ความหมายของการตระหนักรู้

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ (2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ (awareness) ไว้ว่า ผู้นำแบบผู้รับใช้มีความรู้ตัวหรือมีสติ นั่นคือการที่บุคคลได้พบเจอเหตุการณ์บางอย่างแล้วสามารถนำเหตุการณ์เหล่านั้นมาไตร่ตรองพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้นำสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ คุณลักษณะอีกอย่างหนึ่งของผู้นำที่มีความตระหนักรู้ คือ จะมีความมั่นคงในตัวเอง มีอารมณ์ที่มั่นคง ทั้งยังมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์หลังจากการช่วยเหลือนั้นสิ้นสุดลง และจะเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขหรือตัดสินปัญหาได้อย่างยุติธรรม

นิพนธ์ ภู่พลับ (2564, หน้า 378) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า คือ คุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้นำเข้าใจประเด็นและสถานการณ์ได้ละเอียดรอบด้านมากขึ้น ทำให้ผู้นำมองเห็นคุณค่าของการรับใช้แบบองค์รวม (Holistic approach) เพราะความตระหนักรู้ทำให้ผู้นำตื่นตัว รู้สึกอยู่เฉยไม่ได้ ทนต่อเสียงรบเร้าในใจไม่ได้ว่าต้องรับใช้ผู้อื่น ตราบใดยังไม่ได้รับใช้ให้ผู้อื่นมีความสุข ตัวผู้นำยังคงไม่มีความสงบสุขในจิตใจ (Inner serenity)

ปองภพ ภูจอมจิตร (2565, หน้า 383) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีความตื่นตัว รับรู้ตลอดเวลา เป็นบุคคลที่สามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลงและสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมหาทางออก และแก้ไขสถานการณ์ได้

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำใฝ่บริการแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยม โดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งปลอบใจแต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้า ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งปลอบใจ เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

กวินวัชญ์ ชิงชัย, วัลนิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า (2567, หน้า 179 – 180) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า การตระหนักถึงคุณค่า

ของตนเอง มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติและเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล

ณรงค์ จิตรัมย์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ตลอดเวลา มีความเข้าใจตัวเองรับรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เข้าใจในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และอำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 734) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เพราะสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น มีข้อมูลนำมาพิจารณาตัดสินใจ ช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรม ค่านิยม โดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ทั้งยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองและความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์การ

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และ กฤตภู ชมภูวิเศษ (2568, หน้า 763, อ้างถึงใน Spears & Lawrence, 2002) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้การมองการณ์ไกล และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

Spear (1995, p. 4 อ้างถึงใน รุจิรา แฝงบุปผา, 2556, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำหลายคนที่ขาดโอกาสแสดงภาวะผู้นำเนื่องจากการขาดความตระหนักรู้ ซึ่งเริ่มจากการที่ผู้นำมีการรับรู้โลกในมุมมองที่แคบถึงโลกรอบตัวพวกเขา การตระหนักรู้มิใช่การปลอบเล้าโลมใจแต่ตรงกันข้าม การตระหนักรู้ หมายถึง ผู้ตื่นรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีความสามารถล้วนเป็นผู้นำที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ผู้นำจะไม่แสวงหาการปลอบใจ ผู้นำที่แท้จริงต้องเป็นบุคคลที่มีความมั่นคงภายในตัวเอง โดยมิต้องแสวงหาความมั่นคงจากบุคคลหรือการมีวัตถุสิ่งของมากมาย

Greenleaf (2003, pp. 17 – 18) ได้สรุปความหมายของการตระหนักรู้ไว้ว่า หมายถึง การตระหนักรู้ทั่วไปและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตระหนักรู้ในตนเองช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้ใฝ่บริการ ความมุ่งมั่นที่จะสร้างความตระหนักอาจจะเป็นเรื่องน่ากลัว เพราะคุณไม่มีทางรู้ว่าคุณอาจค้นพบอะไร

นอกจากนี้การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม อีกด้วย ซึ่งช่วยให้ความสามารถในการมองเห็นถึงงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยังไม่ได้ศึกษาแต่มีความน่าสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษา

Thomson (2005, p. 94) มีความตระหนักเห็นว่าการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดีขึ้น การตระหนักรู้ยังหมายความรวมถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความไม่ประมาทการรับรู้มองการณ์ไกล มีความตื่นตัวอยู่เสมอและมีอารมณ์มั่นคง

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้และความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่น และบริบทรอบข้าง โดยผู้นำที่มีการตระหนักรู้นั้นสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สามารถเข้าใจ สภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง ทั้งยังสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความสำคัญของการตระหนักรู้

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการตระหนักรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ธีระศักดิ์ คำดำ และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2560, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ไว้ว่า การตระหนักรู้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการมองสถานการณ์ข้างหน้า ได้อย่างชัดเจนและแม่นยำ มีความรอบคอบและมีมุมมองที่กว้าง

ธวัชชัย แสงแปลง (2563, หน้า 62) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ไว้ว่า การรู้ตัวเรียกร้องความเชื่อจากผู้นำ มันเป็นความเชื่อว่าผู้นำมีพลังและความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาและหาทางออกได้ ดังนั้น ผู้นำใฝ่บริการต้องเรียนรู้ที่จะเอาชนะความกลัวของตนเอง พวกเขาต้องเรียนรู้ที่จะมีอิทธิพลเหนือความกลัวที่ฝังแน่นในองค์การ

ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ไว้ว่า การเข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์ การครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม

อมรา กาฬสมุทร (2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ไว้ว่า การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำใฝ่บริการแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยม โดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่การปลอบใจ แต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้า

วชิราคณา เปรมจิตต์ และคณะ (2567, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ไว้ว่า การตระหนักรู้ช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม คุณค่า และสามารถมองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นองค์รวม ทำให้สามารถกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีเหตุผล

Van Dierendonck (2011, p. 1234) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การตระหนักรู้เกี่ยวข้องกับการคิดที่เกินกว่าความต้องการในปัจจุบันและขยายไปสู่อนาคตที่เป็นไปได้ ผู้นำใฝ่บริการต้องรักษาสมดุลระหว่างการให้ทิศทางและการถอยออกมาเพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการคิดผ่านสถานการณ์ที่ดูเหมือนจะขัดแย้งกันได้

Adams, Feng & Omar (2568, p. 630) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การตระหนักรู้กับความอยู่ดีมีสุขและการเติบโตของผู้ตามไว้ว่าจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความผูกพันและประสิทธิภาพที่มากขึ้นภายในทีม โดยเน้นที่การพัฒนาส่วนบุคคลของผู้ตามเป็นลำดับแรก

Hossain, Uddin, Rana & Siddique (2569, p. 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ครอบคลุมถึงการตระหนักรู้ ไว้ว่า เป็นปรัชญาบริการก่อนแล้วจึงนำ (first to serve, then to lead) ซึ่งเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

สรุปความสำคัญของการตระหนักรู้ได้ว่า การตระหนักรู้เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมองเห็นสถานการณ์ได้อย่างเป็นองค์รวมและแม่นยำบนพื้นฐานของจริยธรรม ซึ่งเป็นกุญแจในการรักษาดุลยภาพทางอารมณ์และสร้างความเชื่อมั่นเพื่อเผชิญความท้าทายได้อย่างมีสติ ความสำคัญดังกล่าวยังเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาศักยภาพและความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ตาราง 7 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการตระหนักรู้

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้และความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่น และบริบทรอบข้าง โดยผู้นำที่มีการตระหนักรู้นั้นสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สามารถเข้าใจสภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น	การตระหนักรู้เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมองเห็นสถานการณ์ได้อย่างเป็นองค์รวมและแม่นยำบนพื้นฐานของจริยธรรม ซึ่งเป็นกุญแจในการรักษาดุลยภาพทางอารมณ์และสร้างความเชื่อมั่นเพื่อเผชิญความท้าทายได้อย่างมีสติ ความสำคัญดังกล่าวยังเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาศักยภาพและความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งความไว้วางใจความพึงพอใจ	การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการรู้และเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสถานการณ์รอบด้าน สามารถวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบ มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคและ ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และใช้ความตระหนักรู้ในการสร้างแรงจูงใจ	1. การรู้และเข้าใจตนเอง วัดความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักรู้จุดแข็ง จุดอ่อน อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง ผู้อื่นและบริบทรอบข้าง 2. การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์อย่างมีวิจารณญาณ วัดความสามารถของผู้บริหารในการพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์หรือปัญหาอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจ 3. กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคและ ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง วัดจากความสามารถของผู้บริหารในการกล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคและยอมรับข้อผิดผลาดของตนเอง เข้าใจสภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง ทั้งยังสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	ในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน	ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	4. การเข้าใจผู้อื่นและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์วัดความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และความแตกต่างของบุคคล รวมทั้งการเคารพคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้อื่น ผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน 5. การสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในการทำงาน วัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. การสร้างชุมชน

7.1 ความหมายของการสร้างชุมชน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วาระดี ชาญวิรัตน์ (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า การสร้างความรู้สึกความเป็นกลุ่มวิชาชีพการศึกษาพิเศษเป็นแรงบันดาลใจให้กับกลุ่มทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และร่วมมือค้นหาความสามารถพิเศษที่ซ่อนอยู่ในผู้ร่วมงานและมีการสนับสนุนให้แสดงออกมา

ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ (2562, หน้า 31) กล่าวโดยสรุป การสร้างกลุ่มชน (building community) หมายถึง ผู้นำแบบผู้รับใช้คำนึงถึงวิธีการสร้างกลุ่มชนขึ้นในองค์การ พยายามสร้างบรรยากาศของการเอื้ออาทร พึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรโดยรวมมีความเข้าใจกัน ก่อให้เกิดกลุ่มงานที่มีความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่ไม่จำกัด ซึ่งทำให้บุคลากรมีความไว้วางใจผู้นำ

นิพนธ์ ภู่พลับ (2564, หน้า 378) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า เป้าหมายสุดท้ายของการเป็นผู้นำใฝ่บริการคือการทำให้เกิดชุมชนที่เป็นสุข ผู้นำใฝ่บริการจึงต้องมีคุณลักษณะพยายามสร้างชุมชนแห่งความเชื่อที่ต้องการเห็นสันติสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน เพราะถ้าทุกคนในชุมชนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด จะเป็นผู้นำ หรือ เป็นบุคลากร หรือเป็นลูกค้า หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างมีความเข้าใจตรงกันที่จะรับใช้ซึ่งกันและกัน ชุมชนของผู้นำใฝ่บริการจะเป็นสังคมแห่งสันติสุข คนในสังคมจะมีความสุข

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า ความสำนึกการสร้างกลุ่มของผู้นำใฝ่บริการได้สูญสลายไปในอดีตเมื่อไม่นานมานี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนสภาพชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์การขนาดใหญ่ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วย การตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำใฝ่บริการมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์การโดยเชื่อว่ากลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลางบุคคลในวงการธุรกิจหรือบุคคลในองค์การอื่น สิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างกลุ่มที่สามารถรวมผู้คนจำนวนมากได้ คือ ผู้นำใฝ่บริการที่คอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ไม่จำกัดสำหรับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

ณรงค์ จิตรัมย์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า การแสดงให้เห็นว่าการแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อชุมชนคนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน ความรับผิดชอบและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กรรณิการ์ สุสม, ถาวร วัฒนกุล, จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง และอำนวย เถาตระกูล (2568, หน้า 735) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า เป็นผลมาจากการเปลี่ยนสภาพชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์การขนาดใหญ่ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนด้วยการตระหนักนี้ จึงเป็นเหตุให้ผู้นำใฝ่บริการมุ่งมั่นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปัญหาความต้องการที่แท้จริงของชุมชน มีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงาน การเจรจาต่อรอง และสร้างความร่วมมือกับสมาชิกในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพรวม ทั้งมีความมุ่งมั่นมีเป้าหมายในการทำงาน และสามารถกำหนดทิศทางให้ชุมชนก้าวไปข้างหน้าได้

ออมทรัพย์ ชาติมนตรี และ กฤตภู ชมภูวิเศษ (2568 อ้างถึงใน Spears & Lawrence, 2002, หน้า 761) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า การแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม “ชุมชน” คนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ และสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมและค้ำจุน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรของตน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Greenleaf (2003, p.19) ได้สรุปความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า หมายถึง ผู้นำใฝ่บริการรู้สึกว่ามีการสูญเสียไปมากในอดีตของมนุษย์ เนื่องจากการเปลี่ยนจากชุมชนท้องถิ่นไปเป็นสถาบันขนาดใหญ่ ในฐานะผู้นำหลักของบุคคลความตระหนักดังกล่าว ทำให้ผู้นำใฝ่บริการพยายามหาวิธีที่จะสร้างชุมชนในกลุ่มบุคคลที่ทำงานภายในสถาบัน การเป็นผู้นำใฝ่บริการแสดงให้เห็นว่า สามารถสร้างชุมชนที่แท้จริงในกลุ่มองค์กรในธุรกิจและสถาบันอื่น ๆ ได้ Greenleaf กล่าวว่า “สิ่งที่จำเป็นในการสร้างชุมชนใหม่ในฐานะรูปแบบชีวิตที่สามารถดำเนินการได้สำหรับบุคคลจำนวนมาก คือการมีผู้นำใฝ่บริการมากพอในการแนะแนวทาง แต่ไม่ใช้โดยการเคลื่อนไหวผ่านมวลชน ผู้นำใฝ่บริการแต่ละคนจะแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่ไม่มีขีดจำกัดของตนเองต่อกลุ่มที่เกี่ยวข้อง”

Thompson (2005, p. 95) กล่าวถึงคำว่า ชุมชน (Community) หมายถึง การทำให้องค์การสามารถเกิดจากการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้นำจึงมีศักยภาพที่ได้รับความไว้วางใจและสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์การได้ สนับสนุนให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การได้

Laub (2005 อ้างถึงใน ทัศชัย ชัยมาโย, 2562, หน้า 80) ได้สรุปความหมายของการสร้างชุมชนไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำพัฒนาสัมพันธภาพผู้อื่นให้ดีขึ้น ซึ่งแสดงออกโดยติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เยียวยาสัมพันธภาพที่ได้รับความกระทบกระเทือน อีกทั้งผู้นำยังทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมแสดงออกด้วยอำนวยความสะดวกแก่การสร้างกลุ่มและทีมทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าการแยกตัวออกจากผู้อื่น รวมถึงการที่ผู้นำให้คุณค่าในความแตกต่างของผู้คน ความแตกต่างในความสามารถ วัฒนธรรม แล้วมุมมองที่แสดงออกโดยให้คุณค่าในความแตกต่างของแต่ละคน และให้โอกาสผู้อื่นได้มีรูปแบบและการแสดงออกในแบบของตน

Johnson (2021, p. 35) ได้ให้ความหมายของการสร้างชุมชมไว้ว่า ขอบเขตที่ผู้นำเตรียมองค์กรให้พร้อมสำหรับการสร้างคุณประโยชน์เชิงบวกต่อสังคม ผ่านการพัฒนาชุมชน โครงการ และการเข้าถึงชุมชน

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน และร่วมกันเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่างของผู้ตาม ปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความสามารถของตน พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบเพื่อสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในกลุ่มบุคลากรอย่างยั่งยืน

7.2 ความสำคัญของการสร้างชุมชน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการสร้างชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ธวัชชัย แสงแปลง (2563, หน้า 71 – 72) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างชุมชน (Building Community) ไว้ว่าชุมชนเท่านั้นที่สามารถให้ความรัก

ที่เยียวยาซึ่งจำเป็นต่อสุขภาพ คุณลักษณะการสร้างชุมชนแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดของกรีนลีฟ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่าสังคมดีขึ้นเพราะสถาบันของสังคมมีกิจกรรมตามรูปแบบของความสุภาพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป้าหมายสูงสุดของผู้นำใฝ่บริการคือการสร้างกลุ่มซึ่งเป้าหมายร่วมและความเท่าเทียมกันได้รับชัยชนะ องค์กรที่ตั้งอยู่บนหลักการเหล่านี้มีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดรางวัลและประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม

ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างชุมชน ไว้ว่าเป็นการทำให้องค์กรสามารถเกิดการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้นำจึงมีศักยภาพที่ได้รับความไว้วางใจ และสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรได้ สนับสนุนให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรได้

สุพรรณศรี พันธุ์แตง และคณะ (2565, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัวชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

Johnson & George Larry (2021, p. 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ Building community Having a shared vision and powerful sense of community is the most effective way to increase teacher morale. ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและความรู้สึกที่เข้มแข็งของชุมชนเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเพิ่มขวัญและกำลังใจของครู

Amenu, A., Negash, H. G. & Workneh, A. W. (2025, P. 462) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างคุณค่าให้แก่ชุมชนไว้ว่า การที่โรงเรียนแสดงบทบาทในการสนับสนุนและร่วมมือกับชุมชน เช่น การจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้แก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ หรือการอนุญาตให้ชุมชนใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมสร้างประโยชน์ จะช่วยให้โรงเรียนได้รับแหล่งสนับสนุนทางการเงินเพิ่มเติม และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำเพื่อชุมชนเช่นเดียวกัน ซึ่งส่งผลโดยรวมต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

Makirimani, R. K. & Naicker, S. R. (2025, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนไว้ว่า การสร้างชุมชนช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

และส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ขวัญและกำลังใจที่ดีของครู นอกจากนี้การมีวัฒนธรรมในการดูแลซึ่งกันและกันยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการทำงาน และลดความรู้สึกถูกทอดทิ้งจากชุมชน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

สรุปความสำคัญของการสร้างชุมชนได้ว่า การสร้างชุมชนมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยฟื้นฟูสัมพันธภาพอันเป็นมนุษย์ท่ามกลางความซับซ้อนขององค์กรสมัยใหม่ โดยทำหน้าที่เป็นรากฐานในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่เน้นความเท่าเทียมและการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเยียวยาจิตใจและยกระดับขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิผลเชิงบริหารและการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน ตลอดจนสร้างคุณค่าที่เกื้อกูลกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อนำไปสู่ความผาสุกของสังคมในภาพรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างชุมชน

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสร้างชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน และร่วมกันเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพันให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่างของผู้ตามปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตาม	การสร้างชุมชนมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยฟื้นฟูสัมพันธภาพอันเป็นมนุษย์ท่ามกลางความซับซ้อนขององค์กรสมัยใหม่ โดยทำหน้าที่เป็นรากฐานในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่เน้นความเท่าเทียมและการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเยียวยาจิตใจและยกระดับขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิผลเชิงบริหารและการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน	การสร้างชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์กับชุมชน โดยร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพันโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล	1. การส่งเสริมความร่วมมือและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันวัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความร่วมมือและการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคลากร 2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์กับชุมชน วัดวัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนเข้าร่วมงานในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพัน 3. การยอมรับความแตกต่างและการมีส่วนร่วม วัดความสามารถของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่าง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ศักยภาพของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความสามารถของตน พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบเพื่อสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในกลุ่มบุคลากรอย่างยั่งยืน	ตลอดจนสร้างคุณค่าที่เกื้อกูลกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อนำไปสู่ความผาสุกของสังคมในภาพรวม	สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแสดงออกของแต่ละบุคคล	ของผู้ตาม ปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตามศักยภาพของแต่ละบุคคล 4. การจัดการความขัดแย้งและการแก้ปัญหาร่วมกันวัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจและแก้ไขปัญหาร่วมกันภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความศักยภาพของแต่ละบุคคล 5. การสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กรวัดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กรอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 โรงเรียนแห่งความสุข

2.1 ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561, หน้า 84) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขมิได้หมายถึงองค์กรที่มีแต่ความสนุกสนานหรือมีแต่รอยยิ้มแล้วเสียงหัวเราะเท่านั้นแต่ไม่มีประสิทธิภาพของการทำงาน แต่องค์กรแห่งความสุขหมายถึงองค์กรกรที่บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีความต้องการที่จะมาทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2563, อ้างถึงใน มยุรี อินทรโชติ, ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช, 2567, หน้า 158) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่ไปกับวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข มีแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีจิตวิทยาเชิงบวก และส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยมีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต และคณะ (2567, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ยูเนสโก (UNESCO, 2016) ได้พัฒนาแนวคิด “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School Framework)] เพื่อให้การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสุข และส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่สมดุลในทุกด้าน ไม่ใช่เพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการอย่างเดียว

มยุรี อินทรโชติ, ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช (2567, หน้า 157) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และการส่งเสริมสุขภาวะที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจของทุกคนในโรงเรียน

พัตร์นิวรรณ ศิริภูมิ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง องค์กรที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางจิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายพร้อมทั้งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

นิลประภา วงษา (2568, หน้า 305) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้และบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดี ความปลอดภัยและความพึงพอใจในการใช้ชีวิตในโรงเรียน ความสุขในโรงเรียนไม่ใช่เพียงการลดความเครียดหรือเพิ่มความสนุก แต่หมายถึงการสร้าง “คุณภาพชีวิตทางการศึกษา” ที่ทำให้ทุกคนในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ เติบโต และมีชีวิตที่มีความหมาย

วรพล ศรีเทพ และยุทธพล สะและหมัด (2568, หน้า 151) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวคิดของห้องเรียนที่มีความสุขตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ไม่เพียงแต่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาด้านอารมณ์ สังคม และจิตใจของทั้งนักเรียน และครู

อลงกรณ์ เดชะ และทวีศิลป์ กุลนภาดล (2568, หน้า 852) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขจากการทำงาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสมดุลของความสุขทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว องค์กรและสังคม องค์กรแห่งความสุขจะช่วยสร้างจริยธรรมในการบริหารงาน ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรและเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับโลก

UNESCO (2016 อ้างถึงใน เพ็ญนภา สมแวง, 2566, หน้า 15) โรงเรียนแห่งความสุข กรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เกิดจากพันธกิจของยูเนสโกในการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนามาจากเสาหลัก 2 ใน 4 เสาหลัก

แห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ จุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ

Calp (2020, p. 311) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่รู้สึกมีความสุขอาจถูกนิยามว่าเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนแห่งความสุขคือสถานที่ที่ทุกคนรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่พวกเขารู้สึกได้รับการต้อนรับ พึงพอใจ ปลอดภัย และเป็นตัวของตัวเองได้

Uğur และ Uçar (2020, p. 294) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข ด้วยคำกล่าวทั่วไป สามารถนิยามได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่นักเรียน พนักงาน ครู บุคลากรอื่น ๆ และผู้บริหาร ได้ประสบกับอารมณ์เชิงบวกอย่างเข้มข้นในโรงเรียน พวกเขาดำเนินการเพื่อใช้ประสิทธิภาพสูงสุดของตนเอง เพื่อตระหนักถึงศักยภาพของตน และทุกคนมีความสุขร่วมกัน

สรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทุกคน โดยดำเนินการจัดการศึกษาและกิจกรรมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข ส่งเสริมทั้งพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ของผู้เรียนอย่างสมดุล รวมถึงสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นมิตร และสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งความสุขและการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2.2 ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2556, อ้างถึงใน มยุรี อินทรโชติ, ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช, 2567, หน้า 158) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนแห่งความสุขจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561, หน้า 90) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือไว้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุขจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพและมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต และคณะ (2567, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุข ความเป็นอยู่ที่ดี (well – being) และการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างสมดุล การวิจัยในด้านนี้ช่วยให้เข้าใจถึงสภาพปัจจุบันของโรงเรียนและระบุความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งการส่งเสริมความสุขในโรงเรียนจะช่วยลดความเครียด เพิ่มความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน

บุญส่ง ทองเอียง และคณะ (2567, หน้า 645) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า การที่ครูมีความสุขในการทำงานย่อมทำให้เกิดผลดีทั้งกับตัวเด็ก ตัวครู และโรงเรียน

พัตร์นิวรรณ ศิริภูมิ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งได้หันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน เนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงจะส่งผลที่ตามมา คือ การต้องเสียเงินในการจัดหาจัดจ้างอบรมพนักงานใหม่ ต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุข

มยุรี อินทรโชติ, ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช (2567, หน้า 159) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขของทุกคนในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

วรพล ศรีเทพ และยุทธพล สะและหมัด (2568, หน้า 148) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า ห้องเรียนแห่งความสุขมีบทบาทสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ อีกทั้งยังพัฒนาทักษะสำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 และรองรับการศึกษาในอนาคต

Allen and McCarthy (2016, อ้างถึงใน กมลพรรณ เอกณรงค์, 2560, หน้า 11 – 12) ได้ร่วมกันสังเคราะห์งานวิจัย และกล่าวถึงความสำคัญของความสุขที่เกิดในองค์การว่าความสุขของบุคคลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละชีวิตโดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเห็นได้ว่าความสุขจะสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานเชิงบวกจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความสุข ซึ่งเกิดจากการที่คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะเสียสละความสะดวกสบายของตนเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน อย่างไรก็ตามการพัฒนาความสุขในองค์การนั้นจะต้องใส่ใจ ถึงรายละเอียดในการเปลี่ยนแปลงของความสุขที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอีกด้วย

Uğur & Uçar (2020, pp. 293 – 295) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า ผู้ที่มีระดับความสุขสูงกว่าจะพยายามมากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและการมีสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในโรงเรียนที่ออกแบบมาเป็นองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการที่โรงเรียนจะเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

Arbabi et al. (2024, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า แม้ว่าความสำเร็จทางวิชาการจะเป็นเป้าหมายการศึกษาที่สำคัญ แต่หากนักเรียนไม่สนุกกับประสบการณ์ในโรงเรียน ความสำเร็จส่วนบุคคล ความสัมพันธ์และความพึงพอใจต่อโรงเรียนโดยรวมก็จะลดลง ดังนั้น การให้ความสำคัญกับความสุขในโรงเรียนอย่างจริงจังสามารถช่วยให้นักเรียนรู้สึกมั่นใจและพึงพอใจในตนเอง

สรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมความสุขในโรงเรียนจะช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ซึ่งไม่เพียงส่งผลดี

ต่อความสำเร็จทางวิชาการ แต่ยังรวมถึงความพึงพอใจในตนเองของนักเรียนด้วย ในส่วนของบุคลากร ความสุขในการทำงานของครูจะส่งผลดีโดยตรงต่อทั้งตัวครู นักเรียน และประสิทธิภาพของโรงเรียน ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีผลิตภาพ (Productivity) สูงขึ้น โรงเรียนแห่งความสุขจึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความพร้อมสำหรับอนาคต

2.3 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, หน้า 10) ได้ศึกษา การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. บุคคล
2. กระบวนการ
3. สถานที่

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 5 – 6) ได้ศึกษา สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มบางละมุน 3 และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. บุคคล (people)
2. กระบวนการ (process)
3. สถานที่ (place)

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 5) ได้ศึกษา โรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม
2. ด้านอารมณ์เชิงบวก
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
4. ด้านครู
5. ด้านผู้บริหาร
6. ด้านนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กนกวรรณ พันนาดี และกัลยมน อินทุสุต (2567, หน้า 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy people)
2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home)
3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy teamwork)

กอบ ดวงมา, ดร.วินัย ทองภูบาล และศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สมาน อัศวภูมิ (2567, หน้า 213) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. นักเรียน
2. ผู้บริหาร
3. ครูและบุคลากร
4. การบริหารและการจัดการ
5. สภาพแวดล้อม
6. ครอบครัวและชุมชม

ชินกฤต ศรีสุข,วราภรณ์ ไทยมา และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2567, หน้า 452) ได้ศึกษา การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารโรงเรียน
2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน
3. ด้านสมรรถนะครู
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน
6. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

มยุรี อินทรโชติ,ศิริพร ทองแก้ว และสุปิน ยุระรัช (2567, หน้า 160 – 162) ได้ศึกษา แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้กำหนดองค์ประกอบของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคคล
2. ด้านกระบวนการ
3. ด้านสถานที่

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต, ณรงค์ศักดิ์ สันทัดเลขา และสุวิตรา บุญแจ้ง (2567, หน้า 22) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของยูเนสโกโรงเรียนวัดสำโรง(หิรัญราษฎร์ภักดีวิทยา) และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. คน
2. กระบวนการ
3. สถานที่

Gwang Jo Kim (2016 อ้างถึงใน อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562, หน้า 17 – 21) ได้ศึกษา การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. บุคคล (People)
2. กระบวนการ (Process)
3. สถานที่ (Place)

UNESCO Bangkok (2016, 2030, p. 10) ได้ศึกษา Happy schools A framework for learner well – being in the Asia – Pacific และได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. คน
2. กระบวนการ
3. สถานที่

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จะเห็นได้ว่ามีการใช้คำหรือประโยคที่ต่างกัน แต่มีความหมายของคำหรือประโยคเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงเนื้อหาคำอธิบายองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จากนักวิจัยที่นำมาสังเคราะห์อย่างละเอียด และได้จัดองค์ประกอบที่เหมือนกันและใกล้เคียงกันมากที่สุดให้อยู่ในหัวข้อเดียวกัน จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

นักวิชาการ / หน่วยงาน การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562)	สุทธิพล ก้อนแพชร (2564)	ไพฑูรย์ เกษมสุข (2566)	กนกวรรณ พันนาดี และนันทิยา อินทอินทสุต (2024)	ดวงเดือน ดอกบัว และศศิธร ศรีเจริญ (2024)	ชิษณุพงศ์ ธนธัญ (2024)	ชลนภัทร์ นนทเดช, ณัฐศิษฎ์ ศิริวัฒนาวงศ์ (2024)	สุวรรณี หนูสงเคราะห์, พรพิมล ทองเกลี้ยง (2024)	สุดารัตน์ ภาวะชมมิตร, ธนวรรณ์ ศรีเจริญ (2024)	Gwang Jo Kim (2016)	UNESCO Bangkok (2023)	ความถี่ (f=10)	ร้อยละ
1. บุคคล (People) / ครู / คนทำงานมีความสุข / ครูและบุคลากร / ด้านการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. กระบวนการ (Process) / การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม / ชุมชนสมานฉันท์ / ครอบครัวชุมชน / ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. สถานที่ (Place) / สภาพแวดล้อม / ที่ทำงานน่าอยู่ / สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

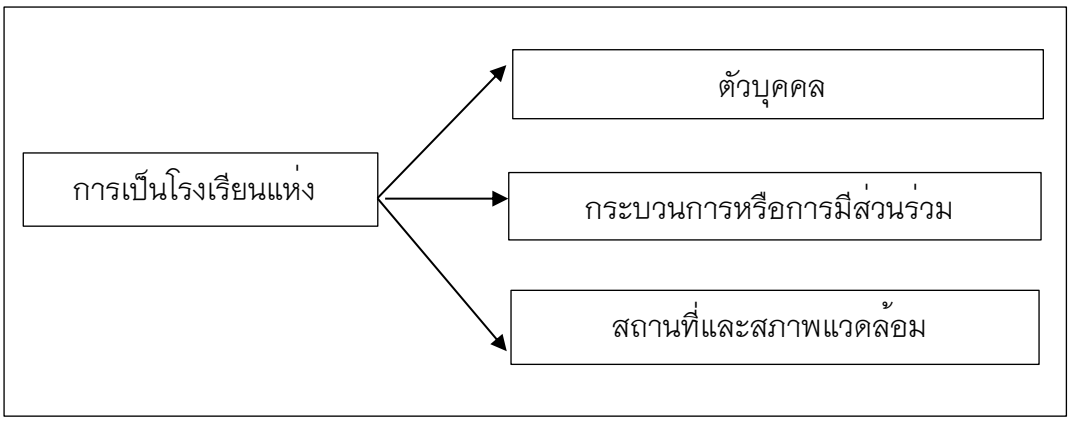
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ / หน่วยงาน การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562)	ภัทรพล ก้อนเพชร (2564)	เพ็ญนภา สมนาม (2566)	ทัศนีย์ และปัทมา อินทอินทสุต (2024)	กอบ ตรงมาก,ดร.ฐานันท์ ทองบาล และคณะ	ชัยณรงค์ ทองบาล และคณะ	มยุรี ชิณวงศ์,ศิริพร ทองแก้วและสุปิน ยุระรัช (2024)	ชัยวัฒน์ อบเชย และคณะ	Gwang Jo Kim (2016)	UNESCO Bangkok (2023)	ความถี่ (f=10)	ร้อยละ
4. ด้านอารมณ์เชิงบวก			✓								1	10
5. ผู้บริหาร			✓		✓						2	20
6. นักเรียน / ด้านการพัฒนาผู้เรียน			✓		✓	✓					3	30
7. การบริหารจัดการ / การบริหารโรงเรียน					✓	✓					2	20
8. ด้านสมรรถนะครู						✓					1	10

จากตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จากนักวิชาการและหน่วยงาน ในตาราง 2 แสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 3 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 60 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ แสดงการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้ดังภาพประกอบ 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

จากภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยและหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ตัวบุคคล 2) กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม และ 3) สถานที่และสภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวบุคคล

1.1 ความหมายของตัวบุคคล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของตัวบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กมลพรรณ เอกณรงค์ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า คน หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโรงเรียนแห่งความสุข โดยการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ สร้างทัศนคติและคุณลักษณะทางบวกของครู สร้างความเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย สร้างคุณค่าและการทำงานร่วมกันเชิงบวก สร้างเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาวะของครู สร้างทักษะและสมรรถนะของครู

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 7 – 8) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคล(people) ไว้ว่า หมายถึง การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เจตคติ การยอมรับในความแตกต่าง การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน การให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีความรู้และทักษะในการทำงาน โดยข้อมีข้อพิจารณาเกี่ยวกับบุคคล

1) มิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น

2) ทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน การให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือกและประเมินครูในด้านบุคลิกภาพ เจตคติและจริยธรรม

3) การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง หมายถึง การสร้างความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา ศาสนา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้นำไปสู่ความเข้าใจของวัฒนธรรมของประเทศและวัฒนธรรมอื่น ๆ

4) ค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกที่ทุกคนมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างทัศนคติทางบวกและการปฏิบัติงานที่ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม

5) สภาพการทำงานและสุขภาวะที่ดีของครู หมายถึง การสร้างความตระหนักถึงการทำงานและผลงานของครู การมอบรางวัลให้แก่ครู เพื่อเสริมแรงในการทำงานการประเมินครูในด้านการทำงานและความเป็นอยู่

6) ทักษะและสมรรถนะของครู หมายถึง การพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับครู โดยการฝึกอบรมในด้านของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการจัดการเรียนรู้

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า ในด้านผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีคุณลักษณะที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นพลเมืองดีของสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกัน มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มีระเบียบวินัยใฝ่เรียนรู้ โดยโรงเรียนให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต, ณรงค์ศักดิ์ สันทัดเลขา และสุวิตรา บุญแจ้ง (2567, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและน่าอยู่ โรงเรียนควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความรุนแรงหรือการถูกกลั่นแกล้ง (bullying) รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนที่สบาย สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีพื้นที่สีเขียว เพื่อให้ผู้เรียนได้ผ่อนคลาย มีสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ ห้องเรียนต้องเป็นพื้นที่ที่ส่งเสริม

ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ มีการจัดการพื้นที่ให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้แบบโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูได้ดี

ณัฐวุฒิ ทองดอนนอย (2567, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า ในด้านผู้เรียนเป็นสุข ผู้เรียนมีสุขภาพดีผู้เรียน มีทักษะการปฏิเสธให้ตนเองพ้นจากอันตราย ผู้เรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขผู้เรียน มีวินัย รู้หน้าที่มีความรับผิดของผู้เรียนมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเรียน

Gwang – Jo Kim (อ้างถึงใน ภัทรพล ก้อนเพชร, 2564, หน้า 17 – 18) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า บุคคล (People) หมายถึง การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน คุณสมบัติเฉพาะและเจตคติ การยอมรับในความแตกต่าง การให้ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน และการมีความรู้และทักษะในการทำงาน โดยข้อพิจารณาเกี่ยวกับบุคคลสามารถอธิบายได้ 5 ด้าน คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ของโรงเรียนมีต่อชุมชน ซึ่งก่อนหน้านี้มีความเชื่อว่าสถานที่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้โรงเรียนมีความสุขและทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียนรู้ แต่ว่านักเรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนทั้งในห้องเรียนและต่างห้อง ต่างระดับกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับนักเรียนโดยการดำเนินการต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่สำหรับทุกคน ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความจำเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 2) การจัดการศึกษาในหลายระดับและมีกิจกรรมหรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่หรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่ร่วมกันเป็นเวลานายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อน เพื่อให้เกิดบรรยากาศของความสุขในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนอื่นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น นักเรียนและครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น เช่น กิจกรรมทางวิชาการ กีฬา หรือเกม เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้

2) การมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนครูในโรงเรียน การสร้างความรู้สึกเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและครู ซึ่งการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อครูเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะลดภาวะความกดดันของนักเรียนในการเรียนรู้ของนักเรียน และการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เปรียบเสมือนครอบครัว เพราะครอบครัวมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน สามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

3) ยอมรับในความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคล การยอมรับในความแตกต่างกันระหว่างบุคคล เนื่องจากทุกคนมีความต้องการ มีความรู้ความสามารถ มีพื้นฐานครอบครัว วัฒนธรรม การนับถือศาสนา หรือแม้แต่ลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกันออกไป หรือข้อจำกัดในการแข่งขัน ความชอบส่วนตัวก็แตกต่างกัน รวมไปถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความสามารถของนักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริง

4) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่าของการหมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่นักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

5) การยอมรับในเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของงาน ให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานมีความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงความต้องการในการเรียนรู้สิ่งที่นอกเหนือไปจากบทเรียนหรือความต้องการพิเศษของนักเรียน

6) ให้ความสำคัญกับทักษะและความรอบรู้ในงาน ซึ่งต้องอาศัยทักษะและสมรรถนะหรือศักยภาพของครูเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้ และนอกจากนี้โอกาสในการสร้างเครือข่าย เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาก็มีความสำคัญมากสำหรับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การแลกเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ หรือเทคนิควิธีการสอนเป็นต้น

UNESCO (2016, อ้างถึงใน เพ็ญนภา สมแวง, 2566, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า คน (People) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชน ครูที่มีทัศนคติและค่านิยมเชิงบวก รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวก เช่น ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับ และการเคารพซึ่งกันและกัน"

National School Climate Council (2009, p. 2) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขที่ยั่งยืนและเป็นบวกนั้น ประกอบด้วย บรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวังที่สนับสนุนให้ผู้คนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางสังคม อารมณ์ และร่างกาย สมาชิกในชุมชนโรงเรียนมีส่วนร่วมและได้รับความเคารพ นักเรียน ครอบครัว และนักการศึกษาทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนา มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ร่วมกันของโรงเรียน นักการศึกษาเป็นแบบอย่างและส่งเสริมทัศนคติที่เน้นประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้จากการเรียนรู้ และสมาชิกของชุมชนโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน และการดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

Pickeral, Evans, Hughes & Hutchison (2009, p. 3) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน (School climate) หมายถึง คุณภาพและลักษณะของชีวิตในโรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่บนแบบแผนของประสบการณ์ชีวิตในโรงเรียน และสะท้อนถึงบรรทัดฐาน เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปฏิบัติในการสอน การเรียนรู้ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนโครงสร้างองค์กร บรรยากาศของโรงเรียนที่ยั่งยืนและเป็นบวกจะส่งเสริมพัฒนาการของเยาวชนและการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับชีวิตที่มีประสิทธิผล มีส่วนร่วม และน่าพอใจในสังคมประชาธิปไตย รวมถึงบรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวังที่สนับสนุนให้ผู้คนรู้สึกปลอดภัยทางสังคม อารมณ์ และร่างกาย ผู้คนมีส่วนร่วมและได้รับความเคารพ นักเรียน ครอบครัว และนักการศึกษาร่วมมือกันพัฒนา ดำรงอยู่ และมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ร่วมกันของโรงเรียน

U.S. Department of Education (2023, p. 7) ได้ให้ความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า หลักการชี้นำข้อที่ 1 คือ การส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งผ่านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เป็นบวก ปลอดภัย ต้อนรับ และครอบคลุมทุกคน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเจ้าหน้าที่ นักเรียน และครอบครัวครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับนักเรียนโดยการแสดงความเอาใจใส่ ท้าทายให้เติบโต ให้การสนับสนุน แบ่งปันอำนาจ และสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งนักเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน และได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เท่าเทียมกัน

สรุปความหมายของตัวบุคคลไว้ว่า ตัวบุคคลในบริบทของโรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง การส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู ผู้เรียน และบุคลากร

ทางการศึกษา ให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.2 ความสำคัญของตัวบุคคล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของตัวบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรสิ่งหนึ่งก็คือ คน หากคนหรือบุคลากรนั้นทำงานด้วยความสุข การทำงานจะมีประสิทธิภาพ องค์กรจะเติบโตอย่างยืน มีความสุขในที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น

ลำไพร เมืองคง (2562, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของตัวบุคคลในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า นับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความน่าอยู่ร่มรื่นและปลอดภัย

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของตัวบุคคล ไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนจึงเกิดจากการพัฒนาบุคลากรภายในที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุด คือการอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ โดยผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารจัดการกับครู และบุคลากรอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำให้เกิดความสุขต่อนักเรียนและส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนต่อไป

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของตัวบุคคล ไว้ว่า ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นล้วนขึ้นอยู่กับความตั้งใจของครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อันเกิดจากกระบวนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม สมรรถนะและทักษะ ที่เหมาะสมตาม

ความต้องการของงานในแต่ละตำแหน่งหรือความต้องการขององค์กร

นิมิต จันทุดม (2566, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคน (People) ไว้ว่า คน (People) และความสัมพันธ์เชื่อมต่อกันภายในโรงเรียนและกระบวนการการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2567, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคคล ไว้ว่า การส่งเสริมความสุขในโรงเรียนจะช่วยลดความเครียดเพิ่มความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรับผิดชอบร่วมกันในสังคมของทั้งครู ผู้บริหาร ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

ณัฐฐิกา รูปอ้วน (2567, หน้า 48) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคคล ไว้ว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ภาระงานต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา

นิสิต จรูญภาค, พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ และ ทนง ทองภูเบศร์ (2568, หน้า 113) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ตัวบุคคลในวัยเรียนไว้ว่า ความสุขของประชาชนในวัยเรียนเป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามบทบาทสำคัญของสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน นักเรียนที่มีความสุขในการเรียน นอกจากจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นแล้ว ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน และพัฒนาการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

นิรัติศัย ภิรมย์แดง (2568, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคคล (People) ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขต้องประกอบด้วยกรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ บุคคล (People) กระบวนการ (Process) และสถานที่ (Place) โดยในด้านบุคคลจะสามารถพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้

Talebzadeh, F., & Samkan, M. (2011, p. 1463) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ตัวบุคคล ไว้ว่า บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self – esteem) เป็นแหล่งกำเนิดสำคัญของความสุขการให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของนักเรียนและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขจะทำให้

นักเรียนมีความสนใจในการมาโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการและสัมพันธภาพที่จริงใจในสังคม

UNESCO Bangkok (2016, p. 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ People ไว้ว่า คน (People) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคม โดยจากการวิจัยที่หลากหลายพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ได้จัดอันดับให้ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ของคนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

Sezer, S. & Can, E. (2020, p. 53) ได้กล่าวถึงความสำคัญของตัวบุคคล ไว้ว่า คุณลักษณะของครูและบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนโรงเรียนและคุณภาพของการศึกษา โดยสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตัวหนึ่งของความสุขในโรงเรียน

Tuan Dinh Cong (2026, p. 328) ได้กล่าวถึงความสำคัญของตัวบุคคล ไว้ว่า ความสุขของผู้เรียนเกิดจากสิ่งง่าย ๆ เช่น คำทักทาย การให้กำลังใจ หรือการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์จากครู เมื่อบุคคลรู้สึกมีความสุขและอารมณ์ได้รับการยกระดับ จะเกิดแรงจูงใจทางจิตวิญญาณให้ผู้เรียนพยายามไขว่คว้าความรู้และทำประโยชน์ให้แก่สังคม

สรุปความสำคัญของตัวบุคคลได้ว่า ตัวบุคคลถือเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในฐานะทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยสัมพันธภาพเชิงบวกและการมีสุขภาวะที่ดีของบุคลากรและผู้เรียนไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการลดความเครียด เสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เชื่อมโยงถึงการพัฒนาทักษะทางสังคมและการมีส่วนร่วมกับชุมชน อันนำไปสู่ความสมบูรณ์ของความเป็นมนุษย์ที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ตาราง 10 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบตัวบุคคล

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ตัวบุคคลในบริบทของโรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง การส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมมีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ	ตัวบุคคลถือเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในฐานะทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยสัมพันธภาพเชิงบวกและการมีสุขภาวะที่ดีของบุคลากรและผู้เรียนไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการลดความเครียด เสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เชื่อมโยงถึงการพัฒนาทักษะทางสังคมและการมีส่วนร่วมกับชุมชน	ตัวบุคคล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา ที่สะท้อนถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งเสริมการสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวก ให้เกิดการเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน การมีสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน	1. การมีสัมพันธภาพที่ดีและมิตรภาพในโรงเรียนวัดระดับความสัมพันธ์อันดี ความเป็นมิตร และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของครู ผู้เรียน และบุคลากร 2. การสร้างทัศนคติเชิงบวก วัดจากการมุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครูและผู้เรียน ให้เกิดความเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล 3. การมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน วัดการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานของโรงเรียน

ตาราง 10 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
รวมถึงมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข	อันนำไปสู่ความสมบูรณ์ของความเป็นมนุษย์ที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	4. การมีสุขภาวะทางกายและจิตใจ วัดระดับความสมบูรณ์ของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสุขในการดำรงชีวิตในโรงเรียนรวมถึงมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น วัดจากการให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

2.1 ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กมลพรรณ เอกณรงค์ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) หมายถึง การจัดกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ โดยจะต้องคำนึงถึงภาระงานและการบ้านของผู้เรียนที่เหมาะสมและยุติธรรม การทำงานเป็นทีมและ มีจิตวิญญาณร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของครู ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสนุกสนานให้แก่ผู้เรียน เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จของนักเรียน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียนของครู การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียนโดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอบ การจัดเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์น่าสนใจและการมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนของครู และสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดในการเรียนของผู้เรียน

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมไว้ว่า ในด้าน "การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม" การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในทำงานหรือกิจกรรม โดยมีการยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างของกันและกัน การอยู่ร่วมกันกับชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต, ณรงค์ศักดิ์ สันทัดเลขา และสุวิตรา บุญแจ้ง (2567, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน โรงเรียนควรเป็นสถานที่ที่นักเรียน ครู และผู้ปกครองสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นกัลยาณมิตร และมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน โดยความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมความเป็นชุมชนในโรงเรียน การสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (sense of belonging) จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถพัฒนาทักษะทางสังคมได้

ณัฐวุฒิ ทองดอนนอย (2567, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมไว้ว่า ในด้าน "ชุมชนเป็นสุข" ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กและเยาวชน และร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา รวมถึงชุมชนมีสถานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ประโยชน์ เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้ แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับข้อมูลเชิงสุขภาวะของผู้เรียน ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

National School Climate Council (2009, p. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มาตรฐานที่ 3 เน้นว่า การปฏิบัติของชุมชนโรงเรียนได้รับการระบุ จัดลำดับความสำคัญ และสนับสนุนเพื่อ (a) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการทางสังคม อารมณ์ จริยธรรม และพลเมืองเชิงบวกของนักเรียน (b) เพิ่มการมีส่วนร่วมในการสอน การเรียนรู้ และกิจกรรมทั่วทั้งโรงเรียน (c) จัดการกับอุปสรรคในการเรียนรู้และการสอน และดึงดูดผู้ที่ขาดการมีส่วนร่วมกลับมาอีกครั้ง และ (d) พัฒนาและรักษาโครงสร้างพื้นฐานการดำเนินงานที่เหมาะสมและกลไกการสร้างขีดความสามารถ ซึ่งรวมถึง การปฏิบัติที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาและพฤติกรรม ตลอดจนการมีส่วนร่วมทางสังคม อารมณ์ จริยธรรม และพลเมือง และการปฏิบัติเพื่อจัดการกับอุปสรรคโดยรวมเอาระบบการแทรกแซงแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง

Pickeral, Evans, Hughes & Hutchison (2009, p. 5) ได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมไว้ว่า การปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์ และพลเมืองในห้องเรียน และในกิจกรรมทั่วทั้งโรงเรียน การปฏิบัติในห้องเรียนและทั่วทั้งโรงเรียนที่เฉพาะเจาะจงถูกออกแบบมาเพื่อจัดการกับอุปสรรคในการเรียนรู้และการสอน และดึงดูดผู้ที่ขาดการมีส่วนร่วมกลับมาอีกครั้ง รวมถึงการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมโดยการสร้างความมั่นใจว่ามีโครงสร้างพื้นฐานการดำเนินงานที่เหมาะสมและกลไกการสร้างขีดความสามารถ

UNESCO Bangkok (2016, อ้างถึงใน กมลพรรณ เอกณรงค์, 2560, หน้า 19 – 21) ได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการและการเรียนรู้ (Process) หมายถึง กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ

1) ภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม คือ ภาระงานและการบ้านที่เหมาะกับนักเรียน โดยการมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการประเมินตามสภาพจริงนอกเหนือจากการสอบ รวมไปถึงการให้คุณค่าในด้านอื่นนอกเหนือจากวิชาการ เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ โดยอาจใช้วิธีการลดการสอบ การทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลดีของการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย นอกจากนั้นแล้วลดปริมาณการบ้านด้วยการใช้กิจกรรมเสริมทดแทนในหัวข้อที่นักเรียนสนใจ

2) การทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน คือ การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของโดยผ่านการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน โดยการจัดกิจกรรมที่ท้าทายให้นักเรียนร่วมแก้ปัญหา ผ่านการสำรวจ การอภิปรายเกม ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการเรียนรู้

3) วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสนุกสนาน คือ การจัดการเรียนการสอนที่มีส่วนร่วมและความสนุกสนานช่วยทำให้เกิดความรักในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการสร้างและเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ การนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์จริง

4) เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม คือ โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกและแบ่งปันความรับผิดชอบที่ไม่เป็นอันตรายเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ด้วยวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนแสดงออกถึงความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ และการให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่จะยอมรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้ จากข้อผิดพลาดเพื่อแก้ปัญหา การรับฟังข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น และส่งเสริมให้นักเรียนมีความกล้าที่จะถามเพื่อเชื่อมโยงความรู้ของตนเอง

5) การรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ คือ การรับรู้ถึงความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่มีผลคะแนนสอบสูง แต่เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่ได้รับการยอมรับและกำลังในจากครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านการได้รับข้อเสนอแนะเชิงบวกที่ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำสำหรับอนาคตแก่นักเรียนและเสนอแนะการพัฒนาตนเองของนักเรียนให้สามารถเดินตามความฝันที่ตั้งไว้ และการให้รางวัลแก่นักเรียนที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน การแข่งขันที่นอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น ศิลปะ กีฬา

6) กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียน คือ กิจกรรมนอกหลักสูตรจะช่วยในการส่งเสริมความเมตตา ความพากเพียร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยกิจกรรมนั้นนักเรียนควรเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมหรือเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

7) การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน คือ การเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพระหว่างครูและนักเรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้จากการทำร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีขั้นตอนการทำงานร่วมกัน การให้นักเรียนสามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้แผนการเรียนรู้เกิดจากการออกแบบร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

8) เนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม คือ การส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างเนื้อหาแต่ละวิชา และนำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์จริงในชีวิตประจำวัน

9) สุขภาพจิตและการจัดการความเครียด คือ การมีนักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษาประจำโรงเรียน เพื่อช่วยในการให้คำปรึกษาเพื่อจัดการความเครียดและภาวะซึมเศร้า และส่งเสริมการเรียนเกี่ยวกับความสุข การจัดการความเครียด การทำสมาธิในห้องเรียน

U.S. Department of Education (2023, pp. 9 – 11) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า หลักการชี้นำข้อที่ 2 คือ การสนับสนุนความต้องการทางสังคม อารมณ์ ร่างกาย และสุขภาพจิตของนักเรียนทุกคนผ่านกลยุทธ์ตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งรวมถึงการจัดตั้งกรอบการทำงานระบบสนับสนุนหลายระดับ (MTSS) การใช้ข้อมูลเพื่อระบุการสนับสนุนตามหลักฐานเชิงประจักษ์ การใช้กลยุทธ์การแทรกแซงแต่เนิ่น ๆ การลงทุน ในการสนับสนุนนักเรียนแบบบูรณาการ (ISS) การนำแนวทางปฏิบัติเชิงสมานฉันท์ (Restorative Practices) คุณภาพสูงมาใช้ การลงทุนในโรงเรียนชุมชนเต็มรูปแบบ และการใช้โมเดล Whole School, Whole Community, Whole Child (WSCC) หลักการชี้นำข้อที่ 5 คือ การสร้างความมั่นใจในการบริหารจัดการนโยบายวินัยนักเรียนอย่างเป็นธรรมในลักษณะที่ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยศักดิ์ศรีและความเคารพ ซึ่งรวมถึงการร่วมสร้างนโยบายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพิจารณาความเหมาะสมตามพัฒนาการ ความชัดเจนและการเข้าถึงนโยบาย การสื่อสารกับครอบครัว การประเมินผลกระทบต่อกลุ่มต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (เช่น PBIS) และการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนสำหรับ

เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

สรุปความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมได้ว่า กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ โดยยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิด แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

2.2 ความสำคัญของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเครือข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ว่า การนำพาทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น สถาบันศาสนา ภาคเอกชน และภาครัฐ เป็นการช่วยเติมเต็มการจัดการศึกษาเพื่อสุขภาวะของเด็กและเยาวชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, หน้า 53) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ไว้ว่า การสร้างบรรยากาศที่เป็นความสุขต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และผู้นำท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นเรื่องเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงาน

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไว้ว่า เป็นการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน

ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 106) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การมีส่วนร่วม ไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานตามความถนัดของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความรักความสามัคคี และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

กัญยานี ปะริวันตา (2565, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ไว้ว่า การที่ครอบครัวและชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงาน ได้เห็นลูกหลานตัวเองประสบผลสำเร็จ เป็นคนดีของชุมชน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการจัดการศึกษา แสดงให้เห็นถึงลักษณะการเป็นครอบครัวและชุมชนที่มีความสุข

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ว่า ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิด ลงมือทำร่วมกัน ทำกิจกรรมที่ดี จะเกิดการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและผู้เรียน ฝึกให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นกระบวนการกลุ่มมากกว่าผลงานกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนยอมรับความคิดเห็นและความต่างของกันและกัน มีการรับฟัง แสดงทัศนคติ และมีการสรุปผล และยังฝึกทักษะการผู้นำและผู้ตามที่ดีด้วย

พวงทอง ศรีวิลัย, ศิริพงษ์ เศาภายน และ สุมาลี สังข์ศรี (2568, หน้า 105) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ด้านสมานฉันท์ ไว้ว่า การสร้างความสามัคคีและความเอื้ออาทรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ การมีบรรยากาศของความรักและความร่วมมือในองค์กรช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้ง การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Sarp Uğur (2020, p. 291) ได้ให้แนวคิด The Fifth Discipline ของ Peter Senge (2000) องค์ประกอบ Team Learning ถือเป็นกระบวนการที่เกิดจากการที่ผู้คนมารวมตัวกันเป็นทีม ซึ่งต้องอาศัยวิสัยทัศน์ร่วมกันและการมีวินัยในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยที่การทำงานเป็นทีมได้รับการยอมรับว่าเป็นหน่วยพื้นฐานและเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Joy Perry (2022, p. 42) ได้ให้แนวคิด Principle of mutuality ของ John MacMurray (2012) ความสามารถของเราในการเข้าสู่ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นมาตรวัดหลักของความเป็นมนุษย์และเป็นลำดับความสำคัญสูงสุดของการศึกษา โดยโรงเรียนควรทำหน้าที่เป็นชุมชนธรรมชาติที่ให้โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์และการเติบโต (Our ability to enter into relations with others is the principle of mutuality, the core measure of our humanity and thus the foremost priority of education)

Arbabi, K., Yeh, C. J., & Sangkar, P. R. (2025, p. 749) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การตัดสินใจร่วมกัน (Collaborative Decision Making) ไว้ว่า การที่นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อสภาพแวดล้อมเชิงบวก เพราะช่วยส่งเสริมพลังอำนาจและการมีส่วนร่วม (Student Agency) ซึ่งส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการรับรู้คุณค่าในตนเองและการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน

สรุปความสำคัญของกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมได้ว่า กระบวนการหรือการมีส่วนร่วมเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กรผ่านการร่วมตัดสินใจและทำงานเป็นทีมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและผู้เรียน อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเชิงสุขภาวะและการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ โดยยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิด แสดง	กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กรผ่านการร่วมตัดสินใจและทำงานเป็นทีมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและผู้เรียนอันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเชิงสุขภาวะ	กระบวนการและการมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ แสดงออกและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม โดยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างมีความสุข การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ตลอดจนการสร้างสุขภาวะ	1. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมวัดระดับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และกิจกรรมของโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 2. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแสดงความคิดเห็นวัดการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พัฒนาศักยภาพและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต 3. การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือวัดการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความสามัคคี และการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ตาราง 11 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	และการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างยั่งยืน	ทางจิตและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	4. การส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมวัดการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ 5. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตและความภาคภูมิใจในตนเองวัดการสร้างความสุข ความมั่นใจ และความสามารถในการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. สถานที่และสภาพแวดล้อม

3.1 ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อม

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กมลพรรณ เอกณรงค์ (2560, หน้า 21 – 22) ได้ให้ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ว่า สถานที่ (Plance) หมายถึง โรงเรียน แหล่งเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียน

1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง คือ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นเพื่อลดความครู้สึกโดดเดี่ยว การจัดกิจกรรมจับคู่ดูแลกันเพื่อลดการกลั่นแกล้งและสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน

2) สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร คือ การให้ความสำคัญในการกล่าวคำทักทายและรอยยิ้มเพื่อสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเอง การขยายพื้นที่ของห้องเรียน โดยการถอดประตูและผนังออกบางส่วน เพื่อให้ได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนเสียงระฆังของโรงเรียนเป็นเสียงเพลงตามกิจกรรม เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและความเพลิดเพลิน และการใช้ภาพประกอบในป้ายนิเทศ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ด้วยรูปภาพที่สื่อความหมายและมีสีสันสดใส

3) พื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการเล่น คือ การให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นในพื้นที่กลางแจ้งที่ได้ใกล้ชิดกับต้นไม้และธรรมชาติ ทั้งการสร้างสถานที่พักผ่อนที่สร้างสรรค์และการสร้างสวนภายในโรงเรียน

4) วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น การได้รับความรัก การได้การชื่นชม การได้รับการยอมรับ และการได้รับการสรรเสริญ

5) วินัยเชิงบวก คือ การสร้างวินัยเชิงบวกจะให้ผลที่ดีกว่าการลงโทษ หรือการเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคน อีกทั้งการสร้างวินัยเชิงบวกจะช่วยให้เด็กได้พัฒนาความเข้มแข็ง ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์

6) สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะอาด โภชนาการ และการมีสุขภาพดี ในด้านการเตรียม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาหารให้แก่นักเรียนที่สะอาด การปลูกผักภายในโรงเรียน การจัดตารางอาหารให้ถูกต้องตามหลักโดยนักโภชนาการ และการทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายใน และรอบโรงเรียน

7) การจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย คือ การออกกฎระเบียบและข้อบังคับจะต้องมาจากการยอมรับ การรับฟังความคิดเห็น และมาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ครู นักเรียน

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 9 – 10) ได้ให้ความหมายของด้านสถานที่ (place) ไว้ว่า หมายถึง โรงเรียน แหล่งเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียน

1) สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร หมายถึง โรงเรียนมีการให้ความสำคัญในสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ การกล่าวคำทักทายและรอยยิ้ม เพื่อสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเอง

2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยปราศจากการรังแก หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกันเพื่อลดการกลั่นแกล้งและสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน

3) พื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นในพื้นที่กลางแจ้งที่ได้ใกล้ชิดกับสิ่งแวดล้อม

4) วิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น การได้รับความรักการได้การชื่นชม การรับการยอมรับและการได้รับการสรรเสริญ

5) วินัยเชิงบวก หมายถึง โรงเรียนมีการสร้างวินัยเชิงบวกที่จะให้ผลที่ดีกว่าการลงโทษหรือการเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคน

6) สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะอาดโภชนาการและการมีสุขภาพดี ในด้านการเตรียมอาหารให้แก่นักเรียนที่สะอาด การจัดตารางอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการและการทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายในและรอบโรงเรียน

7) การบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการออกกฎระเบียบและข้อบังคับ จะต้องมาจากการยอมรับการรับฟังความคิดเห็นและมาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ครู นักเรียน

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของด้านสภาพแวดล้อมไว้ว่านี้ว่า สถานที่และสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ที่มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการจัดบรรยากาศที่น่าอยู่ อบอุ่น เป็นมิตร มีความรักและสามัคคีภายในโรงเรียน มีระบบป้องกันและมีความปลอดภัย และปราศจากสิ่งอบายมุข

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต, ณรงค์ศักดิ์ สันทัดเลขา และสุวิตรา บุญแจ้ง (2567, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ว่า ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและเชิงบวก โรงเรียนแห่งความสุขควรมีรูปแบบการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (active learning)โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเน้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากกว่าการท่องจำ นอกจากนี้ยังควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้เชิงบูรณาการ กระบวนการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสทดลองสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นศิลปะ ดนตรี กีฬา หรือการทำงานเป็นทีม และควรเน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการ (holistic education) ที่ครอบคลุมทั้งด้านสังคม อารมณ์ และสติปัญญา

ณัฐวุฒิ ทองดอนนอย (2567, หน้า 13) ได้ให้ความหมายสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ว่า ในด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุข สิ่งแวดล้อมทั้งในโรงเรียนและโดยรอบซึ่งมีคุณลักษณะ คือ สะอาดปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ เอื้อต่อการเรียนการสอน มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยเพื่อปลอดจากอุบัติเหตุ สารพิษสิ่งเสพติด อบายมุข อาชญากรรม และการล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงการดำเนินงาน ด้านโภชนาการสุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและการดูแลรักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อ

National School Climate Council (2009, p. 7) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า มาตรฐานที่ 4 เน้นว่า ชุมชนโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมที่สมาชิกทุกคนได้รับการต้อนรับ สนับสนุน และรู้สึกปลอดภัยในโรงเรียน ทั้งทางสังคม อารมณ์ สติปัญญา และร่างกาย ผู้นำโรงเรียนส่งเสริมความพยายามในการปรับปรุงทั้งด้านการเรียนการสอนและทั่วทั้งโรงเรียนอย่างครอบคลุมและตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งออกแบบมาเพื่อสนับสนุนนักเรียน บุคลากร และสมาชิกชุมชนให้รู้สึกได้รับการต้อนรับ สนับสนุน และปลอดภัย

Pickeral, Evans, Hughes & Hutchison (2009, p. 3)
ได้ให้ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) รวมถึง บรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวังที่สนับสนุนให้ผู้คนรู้สึกปลอดภัยทางสังคม อารมณ์ และร่างกาย สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนและการดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

UNESCO (2016, อ้างถึงใน เพ็ญนภา สมแวง, 2566, หน้า 24)
ได้ให้ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ว่า สถานที่ (Place) มุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศของโรงเรียนผู้ตอบแบบสำรวจให้ความสำคัญกับรอยยิ้มและการทักทายซึ่งเป็นวิธีง่าย ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร ความจำเป็นในการป้องกันไม่ให้เกิดการข่มเหงรังแกเพิ่มมากขึ้น รวมถึงความสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

U.S. Department of Education (2023, pp. 7 – 8) ได้ให้ความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เป็นบวก รวมถึงนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งเสริมความปลอดภัยของโรงเรียนสำหรับทุกคน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางวิชาการ วินัย และกายภาพที่สนับสนุน และส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์ที่เคารพ ไว้วางใจ และเอาใจใส่ทั่วทั้งชุมชนโรงเรียน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เข้มงวด เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและเป็นที่ต้อนรับ และการยุติการลงโทษทางร่างกายในโรงเรียน

สรุปความหมายของสถานที่และสภาพแวดล้อมได้ว่า หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตรและปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจน สนับสนุนวินัยเชิงบวก และส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร นอกจากนี้ ยังควรปลูกฝังบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

3.2 ความสำคัญของสถานที่และสภาพแวดล้อม

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักการวิจัยได้ให้ความสำคัญของสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำไพร เมืองคง (2562, หน้า 29) สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความสุขในโรงเรียน ได้ให้ความหมายไว้ว่า สามารถจำแนกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านการป้องกัน โดยการจัดระบบความปลอดภัยเพื่อลดความเสี่ยงทั้งต่อร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดกิจกรรมปลอดยาเสพติด การดูแลด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย ความสะอาด ระบบแสงสว่างที่เหมาะสมของพื้นที่อาคาร ส่วนมิติด้านการส่งเสริมและพัฒนา โดยการวางแผนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งครูและผู้เรียนสามารถใช้เวลาว่างที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมที่ผ่อนคลาย การจัดสภาพพื้นที่สีเขียว มุมพักผ่อนใต้ร่มไม้ การจัดสวนหย่อมให้รู้สึกสดชื่นและผ่อนคลาย การจัดพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม

ธนวุฒิ แก้วนุช (2563, หน้า 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2563, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สถานที่ (Place) ไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีบรรยากาศของความอบอุ่นเป็นกันเอง และมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างความอบอุ่นให้แก่นักเรียน นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายในการเรียนรู้ ซึ่งเหตุผลนี้จะสามารถพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสถานที่ (place) ไว้ว่า โรงเรียนที่อบอุ่นและเป็นมิตรช่วยส่งเสริมคนและกระบวนการให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข อีกทั้งพบว่างานวิจัยด้านความสุขของนักเรียนในประเทศไทยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจาก ความสุขเป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ เมื่อมีความสุขแล้วจะเกิดการเรียนรู้และเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้ว ย่อมเกิดความสุขเป็นวงจรที่สืบเนื่องกันไป

เพ็ญนภา สมแวง (2566, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ว่า ส่งผลให้เด็กเกิดความสุขกับการเรียนด้วยเช่นกัน อีกทั้งมีส่วนจูงใจให้เด็กอยากมาโรงเรียน อยากร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนส่งผลให้เกิดโรงเรียนแห่งความสุขขึ้นในใจของเด็กแล้ว

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2567, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ไว้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ของนักเรียน การส่งเสริมความสุขในโรงเรียนจะช่วยลดความเครียด เพิ่มความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน

ณัฐวุฒิ ทองดอนนอย (2567, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ปัจจัยทางการบริหารที่ดี ไว้ว่า โรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ งบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมเพรียง ย่อมส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้

UNESCO (2016, p. 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและอุดมด้วยทรัพยากร ไว้ว่า จะช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียนช่วยในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน นำไปพัฒนายระดับผลลัพธ์ทางวิชาการอันมาจากความสุขในครูและนักเรียน

Calp (2020, p. 311) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก (Positive Learning Environments) ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับนักเรียนและครูที่จะต้องมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก โดยโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันสำหรับการศึกษาเด็กควรเป็นสภาพแวดล้อมที่สงบสุขและมีความสุข

Uğur & Uçar (2020, p. 294) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีความสุข (Happy Environment) ไว้ว่า การมีสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในโรงเรียนที่ได้รับการออกแบบในฐานะองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้โรงเรียนเป็น สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ (Learning environment)

สรุปความสำคัญของสถานที่และสภาพแวดล้อมได้ว่า สถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นระบบนิเวศเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมความปลอดภัยทางกายภาพ บรรยากาศทางจิตสังคมที่อบอุ่น และความพร้อมของทรัพยากรการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่ลดอุปสรรคพร้อมกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ผ่านการจัดสรรพื้นที่สร้างสรรค์ที่ยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกของครูและนักเรียน ตลอดจนเป็นปัจจัยยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงความสุขเข้ากับกระบวนการพัฒนาสติปัญญาและอารมณ์ อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบสถานที่และสภาพแวดล้อม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
แสภานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตรและปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจนสนับสนุนวินัยเชิงบวก	สถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นระบบนิเวศเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมความปลอดภัยทางกายภาพ บรรยากาศทางจิตสังคมที่อบอุ่น และความพร้อมของทรัพยากรการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่ลดอุปสรรค พร้อมกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ผ่านการจัดสรรพื้นที่สร้างสรรค์ที่ยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกของครูและนักเรียน ตลอดจนเป็นปัจจัยยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงความสุขเข้ากับกระบวนการพัฒนาสติปัญญา	สถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยมีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ อบอุ่น และเป็นมิตร ปราศจากการกลั่นแกล้งและความรุนแรง มีพื้นที่และทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำชัดเจนในการสนับสนุนวินัยเชิงบวกตลอดจนส่งเสริมสุขภาพอนามัย วินัยเชิงบวก การเคารพสิทธิเสรีภาพและการอยู่ร่วมกันตามวิถี	1. ความปลอดภัยและการป้องกันความรุนแรงวัดระดับความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมและการป้องกันการกลั่นแกล้งหรือความรุนแรงในโรงเรียน 2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้วัดความเหมาะสมของอาคารสถานที่ พื้นที่เรียนรู้ และทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3. การมีวิสัยทัศน์และการมีวินัยเชิงบวก วัดระดับการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจนในการสนับสนุนการมีวินัยเชิงบวก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร นอกจากนี้ ยังควรปลูกฝังบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกัน	และอารมณ์ อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	ประชาธิปไตย เพื่อให้ครู บุคลากรและผู้เรียนมีความสุขและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยวัดจากความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด	4. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตวัดการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และโภชนาการของผู้เรียนและบุคลากร 5. การส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยวัดการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพ สิทธิ เสรีภาพ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา อำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและทิศทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร https://www.sesaosakon.go.th>web2023)

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 บัญญัติให้การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่เป็นหน่วยงานการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร https://www.sesaosakon.go.th/web2023/?page_id=17433)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ 508 ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 8 สหวิทยาเขต ดังนี้

1. สหวิทยาเขตสกลราช มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี

โรงเรียนท่าแร่ศึกษา และโรงเรียนภูริทัตวิทยา

2. สหวิทยาเขตเบญจพัฒน์ มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุยเดชฯ

3. สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม โรงเรียนดงมะไฟวิทยา โรงเรียนโพธิแสนวิทยา โรงเรียนบัวบานราษฎร์บำรุง และโรงเรียนโพนพิทยาคม

4. สหวิทยาเขตดำรงธรรม มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพรรณษวุฒาจารย์ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม โรงเรียนลำปลาหางวิทยา โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล โรงเรียนบะฮีวิทยาคม และโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

5. สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา โรงเรียนวาริชวิทยา โรงเรียนน้ำอูนเจริญวิทยา โรงเรียนส่องดาววิทยาคม และโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

6. สหวิทยาเขตสว่างศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสว่างแดนดิน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ โรงเรียนแวงพิทยาคม และโรงเรียนบงเหนือ

7. สหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์ มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสารณ์” โรงเรียนหนองแวงวิทยา โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคม โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม และ โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

8. สหวิทยาเขตเบญจรักษณ์ จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี โรงเรียนโพนงานศึกษา และโรงเรียนท่าสงครามวิทยา

3.2 ภารกิจหลัก

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มี รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นการดำเนินงาน กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

3.3.1 ค่านิยมองค์กร (Care Value) “Sakon Nakhon We Can PLUS”

P: Participation – การสร้างความร่วมมือ

L: Leadership Challenges – ความเป็นผู้นำ

U: Unity – ความเป็นเอกภาพ

S: Service – การบริการ

3.3.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้ “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม”

3.3.3 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายการจัดการศึกษา

3.3.4 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21

3) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วย ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

5) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

6) ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

7) สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

3.3.5 จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

1) ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสาร ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่นๆ

2) ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

3) ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

3.3.6 กลยุทธ์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการดูแลป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแล ช่วยเหลือ มีความปลอดภัยภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยจากภัยคุกคามต่าง ๆ

3. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือที่ดีและปลอดภัยจากภัยคุกคามต่าง ๆ

4. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกและมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ส่งเสริมการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพและการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เพื่อสร้างรายได้ระหว่างเรียน

2. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกและมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษา

3. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ

4. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

6. ผู้เรียนที่มีควาสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่ออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

9. ส่งเสริมการเรียนต่อสายอาชีพและการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำเพื่อสร้างรายได้ระหว่างเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. ส่งเสริมการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานและเสริมสร้างเอกลักษณ์สถานศึกษา

11. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ

12. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

13. สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการบริการ

2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมทางการศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

7. สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และโรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ ตลอดจนตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม บริบทของสถานศึกษาในพื้นที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการศึกษา และลักษณะทางสังคมของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างกัน ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดการพัฒนา “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School) จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุขของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้งนี้ ความหลากหลายของบริบทสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครยังสะท้อนถึงความแตกต่างด้านลักษณะประชากรนักเรียน และบริบทของชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ดังนั้น การนำแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการ การสนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพของผู้อื่น โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ดังนั้น ภาวะผู้นำใฝ่บริการจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสุข ความผูกพัน และความสำเร็จของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืนในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ว่าที่ร้อยตรี ธวัชชัย แสงแปลง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้ 1.1 จากการศึกษาข้อมูลในเชิงทฤษฎี พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการฟัง 2) ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) ด้านการเยียวยารักษา 4) ด้านการตระหนักรู้ 5) ด้านการโน้มน้าวใจ 6) ด้านการสร้างมโนทัศน์ 7) ด้านการมองการณ์ไกล 8) ด้านความรับผิดชอบ 9) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ10) ด้านการสร้างชุมชน เมื่อนำมาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ (Chi – square) เท่ากับ 25.265 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.998 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.995 1.2 จากการศึกษาข้อมูลเชิงทฤษฎี พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความสุขด้านร่างกาย 2) ความสุขด้านจิตใจ 3) ความสุขทางด้านสังคม 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย 5) ความสุขทางสมอง 6) ความสุขทางศีลธรรมและศาสนา 7) ความสุขทางด้านการเงิน 8) ความสุขของครอบครัว เมื่อนำมาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ (Chi–square) เท่ากับ 8.076 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.999 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) คุณลักษณะ 4) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ 5) ผลการพัฒนา 3) การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สรุปผลได้ดังนี้ 3.1 การยกร่างรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 5 ผลการพัฒนา 3.2 การตรวจสอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ

เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 5 ผลการพัฒนา องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขสำคัญสู่ความสำเร็จ โดยมีผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข พบว่า โดยภาพรวม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

วราพร จะรอนรัมย์ (2563, หน้า 91 – 92) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงความน่าเชื่อถือ รองลงมา คือ ด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้อื่น 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุดและรองลงมาในแต่ละด้าน ได้แก่ 3.1) ด้านการแสดงความน่าเชื่อถือ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่สง่างาม รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและทำงานตามนโยบาย 3.2) ด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรแบ่งงานแต่ละฝ่ายตามความสามารถและความเหมาะสมตามศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยง ให้ความรู้ และแนะนำในการรับการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น 3.3) ด้านการพัฒนาผู้อื่น ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรจัดสรรบุคลากรเข้ารับการพัฒนาให้ตรงกับภาวะงานและความถนัดของบุคคล 3.4) ด้านการสร้างชุมชน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ และการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3.5) ด้านการแสดงภาวะผู้นำ มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าคิด กล้าตัดสินใจ 3.6) ด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ คือ มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

สุวิมล อินทระพุฒ และปทุมพร เปียถนอม (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีจิตบริการไม่พบความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐพล จันทร์เพ็ง, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ 7 องค์ประกอบ คือ (1) การเสริมพลังอำนาจ (2) การบริการ (3) ความนอบน้อม (4) การรับฟัง (5) การตระหนักรู้ (6) การมีวิสัยทัศน์ และ (7) การไม่เห็นแก่ตัว ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 30 แนวทาง และวิธีการพัฒนาจำนวน 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม

2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการและ 4) การศึกษาต่อ

วศิน สอนโพธิ์ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษมม ประยงค์ แก่นลา สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา และอภิสิทธิ์ บุญยา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการมีจิตบริการ ด้านการพัฒนาบุคคลไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการพัฒนาบุคคลไม่แตกต่างกัน

กวินรัชญ์ ชิงชัย วัลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเก้า (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี องค์ประกอบได้แก่ 1.1) การบริการ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ด้วยการจัดหาสิ่งอำนายความสะดวก รวมถึงการให้คำแนะนำ ปรึกษา 1.2) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้วยการแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของบุคลากร มีความเข้าอกเข้าใจ เห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และปฏิบัติตนด้วยการเคารพสิทธิส่วนบุคคล 1.3) การตระหนักรู้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน มีไหวพริบมองการณ์ไกล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และตื่นตัว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 1.4) การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมเป็นไปได้ เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านความ

เห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการบริการ

ปรัชญ์ทวิพร พันธ์วงศ์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการมีใจใฝ่บริการ ควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ 2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล และสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน 4) ด้านการเคารพให้เกียรติ ควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

พศวีร์ พันธุ์วัชรเมธา, สงวนพงศ์ ชวนชม และสมบูรณ์ ตันยะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ ได้แก่ ความเชื่อถือ การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 75.4 ค่าสัมประสิทธิสมการพยากรณ์พยากรณ์ปรับปรุง (Adj R2) เท่ากับ 56.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Seb) เท่ากับ .044 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายได้ร้อยละ 56.6 และ 4) แนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ความเชื่อถือ และวิสัยทัศน์

สุนิสา วังทอง, อุไรรัตน์ แย้มชุติ และ วิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .803 (R^2 = .803) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเยียวยารักษาน้ำใจ (X^3) ด้านการสร้างสังคมชุมชน (X^{10}) ด้านการมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน (X^9) ด้านการสร้างกระบวนทัศน์ (X^6) ด้านการรับฟังอย่างมีคุณค่า (X^1) ด้านการมองการณ์ไกล (X^7) และด้านดูแลรักา (X^8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 80.3

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ขอครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

มยุรี อินทรโชติ ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช (2564, หน้า 155) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุและประสบการณ์ ในขณะที่ตัวแปร เพศ ตำแหน่ง และสหวิทยาเขต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย แนวทางหลัก 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญ แนวทางเสริม 1) การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน 2) การบูรณาการการทำงานระหว่างตำแหน่ง 3) การประสานความร่วมมือระหว่างสหวิทยาเขต

เพ็ญนภา สมแวง (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า 1) ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วนิษา ราชนิยม และอภิชาต เลนะนันท์ (2566, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาภายใต้

วิถีชีวิตปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ พบว่า 1) การบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดกระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารกระบวนการ ($\overline{X}$ = 4.36) การบริหารบุคคล ($\overline{X}$ = 4.58) และการบริหารสถานที่ ($\overline{X}$ = 4.07) ตามลำดับ 2) คุณภาพการศึกษาภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความพึงพอใจในงานของครู ($\overline{X}$ = 4.33) การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.32) และผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.10) ตามลำดับ และ 3) การบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การบริหารกระบวนการ (x_2) การบริหารบุคคล (x_1) และการบริหารสถานที่ (x_3) ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.752 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) ร้อยละ 56.60 และสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ คือ $Y = 0.602+0.377(x_2) +0.377(x_1)+0.137(x_3)$

ชินกฤต ศรีสุข วราภรณ์ ไทยมา และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนแหงความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีค่าดัชนีสูงสุด ที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านสมรรถนะครู 2) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์หลัก คือ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีความสุข และ4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และ 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 4 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์รอง และ 33

วิธีดำเนินการในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐกมล ฝีปากเพราะ โสภา อำนวยรัตน์ สันติ บูรณะชาติ และน้ำฝน กันมา (2567, หน้า 80) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 2) แนวทางการบริหารสู่การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ภัทรภร สมานสวน สุชาดา นันทะไชย และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ (2567, หน้า 1) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลกับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า 1.ระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก ในภาพรวมและด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลกับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .921$,$p < .01$)

ชนินทร แดงทองดี และชนมณี ศิลานุกิจ (2568, หน้า 36) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิสิต จรูญภาค พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ และทะนง ทองภูเบศร์ (2568, หน้า 112) ได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล พบว่า 1) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตของคนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนา จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสุขของครูและนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนา จำนวน 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนา จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 2) กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 15 กลยุทธ์รอง และ 52 กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ โดยกลยุทธ์พัฒนาความสามารถนากรสร้างสุขของครูและนักเรียน ประกอบด้วย กลยุทธ์ย่อย 4 กลยุทธ์ 12 กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ กลยุทธ์พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนที่มีความสุข ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 5 กลยุทธ์ 14 กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ และกลยุทธ์พัฒนาสภาพแวดล้อมสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 6 กลยุทธ์ 26 กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ

Dennis R and Winston B.E (2003 อ้างถึงใน ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์, 2564, หน้า 66) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการและการพัฒนาเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำของใฝ่บริการ โดยได้พัฒนามาจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตามแบบ Patterson ด้วยการหาองค์ประกอบความรัก การเสริมพลัง วิสัยทัศน์ และความอ่อนน้อมถ่อมตน ด้วยครอนบาคตั้งแต่อัลฟาร์ 0.89 ถึง 0.94 ปัจจัยที่ห้า คือ Trust ความไว้วางใจ

Lambert (2004 p. 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพความเป็นผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความสำเร็จของนักเรียน: การศึกษาสหสัมพันธ์ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาบรรยากาศองค์การ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของผู้บริหารใฝ่บริการ และท่าทีของผู้บริการ รวมถึงความสำเร็จขององค์การ โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยแบบทดสอบมาตรฐาน

Thompson (2005, อ้างถึงใน รุจิรา เข็มทิพย์, 2560, หน้า 66 – 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The public superintendent and servant leadership การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะผู้บริหารแบบผู้รับใช้ วิธีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพนอกจากจะประกอบด้วยการวิจัยเชิงสำรวจยังใช้วิธีสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด แต่มีความละเอียดถี่ถ้วนกับผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างของรัฐมิเสโซด้า และรัฐวิสคอนซิน ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้ที่ได้เข้าร่วมในการสนทนากับสมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกัน จากการศึกษา พบว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน อุทิศตนเพื่องานพัฒนาบุคคล การสร้างกลุ่มชน เขาพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ได้ถูกนำมาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อกำหนดบทบาทผู้นำแบบผู้รับใช้ ว่าพฤติกรรมที่มีวิสัยทัศน์ มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะ 10 ประการของผู้นำแบบผู้รับใช้ และผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน

Laurie (2011, pp. 68 – 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยวิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Investigation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p<.001$) 2) ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.001$) 3) เพศมีความสัมพันธ์ทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพศหญิงมีความสัมพันธ์มากกว่าเพศชายเล็กน้อย

Marvin (2012 อ้างถึงใน ชนิดา คงสำราญ, 2562, หน้า 105) ทำการสำรวจภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในเรื่องต่าง ๆ ของผู้บริหาร การศึกษาของวิทยาลัยชุมชน ข้อค้นพบที่สำคัญของการศึกษายืนยันว่าผู้บริหารการศึกษาแสดง ลักษณะเฉพาะทั้งหมด 10 อย่างของผู้นำแบบใฝ่บริการตามลักษณะของ Spears โดยมีลักษณะ 3 ข้อที่ระบุบ่อยกว่าคนอื่น ๆ และมีลักษณะเฉพาะที่พบได้น้อยกว่าคนอื่น ๆ จุดเด่นที่แตกต่างกันนี้ สะท้อนถึงความหลากหลายของภูมิหลังด้านการศึกษาและความสนใจ คุณลักษณะที่แสดง โดยผู้บริหารการศึกษา นอกเหนือจากลักษณะที่ระบุโดย Spears แล้วยังได้แก่

ความซื่อสัตย์สุจริต ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่นในครอบครัว ความทุ่มเท ความยืดหยุ่น และความเป็นกันเอง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และน่าพอใจซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

Abdurrahman (2015, p. 355) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงเรียนและการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการตามมุมมองของครู ผลการวิจัย พบว่า จากการศึกษาความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ SPSLBS แสดงให้เห็นว่า สามารถใช้วัดขนาดพฤติกรรมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงเรียนได้ ซึ่งทั้งหมดประกอบด้วยผลเชิงบวกและครูแสดงความคิดเห็นโดยการระบุความถี่ของพฤติกรรมที่กล่าวมาของผู้อำนวยการโรงเรียน คะแนนที่สามารถได้รับจาก SPSLBS แตกต่างกันระหว่าง 36 ถึง 180 คะแนน คะแนนสูงหมายถึง ระดับสูงของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงเรียน ผลจากการวิเคราะห์แฟคทอเรียล พบว่า มาตรวัดถูกจัดกลุ่มได้ 5 ปัจจัย โดยมีค่าของตัวแปรมากกว่า 1 ความแปรปรวนทั้งหมดที่อธิบายโดยปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้ได้เป็น 67.35% ค่าโหลดแฟคทอเรียลของรายการที่เกี่ยวข้องกับ 5 ปัจจัยอยู่นี้ระหว่าง 44 ถึง .75

Mitterer (2017 อ้างถึงใน คมธนู ควรประเสริฐ, 2562, หน้า 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Servant Leadership and Its Effect on Employee Job Satisfaction and Turnover Intent ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจที่จะทำงาน รวมไปถึงอัตราการลาออกที่ลดน้อยลง ภาวะผู้นำใฝ่บริการทำให้ชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชามีความหมาย ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการทำงาน

Retno et al. (2020, p. 902) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะความเป็นผู้นำใฝ่บริการ ความมุ่งมั่นขององค์กร ความไว้วางใจของผู้ติดตาม ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงาน การทบทวนวรรณกรรม ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การวิจัยในอนาคตในการใช้ตัวแปรเดียวกัน อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่มีต่อประสิทธิภาพและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำใฝ่บริการ มองย้อนกลับไปในอดีตงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทั่วโลกมีเอกสารน้อย จึงเป็นเรื่องยากที่วรรณกรรมจะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการดำเนินงานของพนักงาน

4.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

UNESCO (2016, อ้างถึงใน เพ็ญนภา สมแวง 2566, หน้า 49 – 50) โรงเรียนแห่งความสุข กรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรอบแนวคิดโครงเรียนแห่งความสุข เกิดจากพันธกิจของยูเนสโกในการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนามาจากเสาหลัก 2 ใน 4 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ จุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ผลการสำรวจเรื่องโรงเรียนแห่งความสุข การวิจัยโดยใช้แบบสำรวจเรื่องโรงเรียนแห่งความสุขได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการค้นหาองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียน ประกอบด้วย นักเรียน ครู ผู้ปกครองและครูใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามิติต่าง ๆ ในเรื่องดังกล่าว โดยคำถามหลัก 4 ข้อ ดังนี้ 1) อะไรทำให้โรงเรียนมีความสุข 2) อะไรทำให้โรงเรียนไม่มีความสุข 3) อะไรทำให้การเรียนการสอนสนุกสนานและเพลิดเพลิน และ 4) ทำอย่างไรนักเรียนทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม โดยมีผลสำรวจดังนี้ 1) ปัจจัยสำคัญ 5 ประการแรกที่ส่งผลให้โรงเรียนเป็นมิตร ได้แก่ มิตรภาพความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร เสรีภาพของผู้เรียนความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู 2) ปัจจัยสำคัญ 5 ประการแรกที่ส่งผลให้โรงเรียนไม่มีความสุข ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ไม่มีความปลอดภัย และมีแนวโน้มที่เกิดการรังแก ปริมาณงานที่มากสำหรับนักเรียน และความเครียดที่เกิดจากการสอบ และผลการเรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และบรรยากาศของโรงเรียนที่มีลักษณะเชิงลบ ทัศนคติและคุณลักษณะเชิงลบของครู ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่น 3) ปัจจัยสำคัญ 5 ประการแรกที่ส่งผลให้การเรียนการสอนสนุกสนานและเพลิดเพลิน ได้แก่ แนวทางการสอนสนุกสนานและกระตุ้นการมีส่วนร่วมเสรีภาพของผู้เรียน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การเรียนรู้ในลักษณะที่ครูและนักเรียนเป็นทีมเดียวกัน ทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู 4) ปัจจัยสำคัญ 5 ประการแรกที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกมีส่วนร่วม ได้แก่ ค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกที่ทุกคนมีส่วนร่วม การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง ประสบการณ์ร่วมและกิจกรรมนอกหลักสูตร เสรีภาพของผู้เรียนความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน จึงได้เป็นกรอบแนวคิดเรื่อง

โรงเรียนแห่งความสุขที่ประกอบด้วยเกณฑ์จำนวน 22 ข้อ ที่มีคาบเกี่ยวและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ คน กระบวนการ และสถานที่

Kristbjorg (2015, อ้างถึงใน กัญยานี ปะริวันตา 2565, หน้า 66 – 67) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศไอซ์แลนด์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาประเทศไอซ์แลนด์ โดยประกอบด้วยตัวแปรอิสระคือ เพศ การหย่าร้างของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมในกีฬา การสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้ปกครอง การสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้ปกครองเพื่อสุขภาพกาย การรับรู้ สถานะทางการเงินที่บ้าน และการทำงานร่วมกับการศึกษา ส่วนตัวแปรตามคือ ความสุข กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา อายุตั้งแต่ 16 ถึง 23 ปี จำนวน 2070 คน สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มนักเรียนทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียนหญิงที่ลงทะเบียนเรียนช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2013 การเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับการดูแลโดยศูนย์ไอซ์แลนด์ เพื่อการวิจัยและวิเคราะห์ทางสังคมมหาวิทยาลัย Reykjavik เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 96 คำถามที่ถามเกี่ยวกับแง่มุมต่าง ๆ ในการกรอกแบบสอบถามจะมีครูในแต่ละโรงเรียนที่คอยดูแลกำกับติดตามให้คำแนะนำอย่างเคร่งครัดโดยไม่มีการระบุชื่อตัวเองในแบบสอบถาม นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวัดการกระจายมีการถอถอยเชิงเส้นหลายแบบ ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและความสุขสมมติฐานทั้งหมดมีการถอถอยพหุคูณ พบว่าส่วนใหญ่นักเรียนอธิบายว่า ตัวเองมีความสุขซึ่งปัจจัยที่ผลต่อความสุขของนักเรียน ได้แก่ การรับรู้ทางการเงินสถานะที่บ้าน สุขภาพร่างกายที่ดี การสนับสนุนทางอารมณ์จากพ่อแม่ การสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อน เป็นตัวพยากรณ์ความสุขของนักเรียนที่ดีที่สุด

Nader and Elaheh (2011, อ้างถึงใน กอบ ดวงมา, 2565, หน้า 123) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารและระดับความสุขด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมในเมืองเซมนาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พฤติกรรม และความสุขในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมือง Semnan จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Pearson product – moment correlation, t – test, ANOVA และการวิเคราะห์พหุคูณการถดถอย พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างทั้งสี่มิติของความคิด

สร้างสรรค์ (เริ่มต้นฒ ความยืดหยุ่น แรงจูงใจ อดทน) และความสุขของโรงเรียน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่า มิติของความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวบ่งชี้ความสุขของโรงเรียนอย่างมาก เมื่อโรงเรียนมีความสุขส่งผลให้นักเรียนมีสุขภาวะที่ดีขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมทีมีความสุข ผู้บริหารจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น สามารถสร้างแรงจูงใจและมีความอดทนจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การเพิ่มระบบไฟส่องสว่างในห้องเรียน ระบบทำความร้อน ระบบระบายความร้อนที่ออกแบบมาอย่างดีและเหมาะสม มีการใช้สีที่มีความสุข เช่น สีของผนังห้อง ประตูห้องเรียน หน้าต่างสีอ่อน โทนสีสว่างสำหรับนักเรียนและโต๊ะครู รวมทั้งการจัดพื้นที่สีเขียวร่มรื่น ทำให้โรงเรียนมีความน่าสนใจมีบรรยากาศที่ดี นำไปสู่แรงจูงใจที่ดีขึ้นและมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล

ชนิกานต์ แสงดี (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษณ์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษณ์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และด้านคนทำงานมีความสุข 2) ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษณ์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการรับใช้ การพัฒนาบุคลากรให้บุคคลมีศักยภาพ มีคุณค่าและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีองค์ประกอบในการบริหารที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การรับฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การบริการ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6) การมองการณ์ไกล 7) การตระหนักรู้ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะด้านการรับฟัง การเยียวยารักษาน้ำใจ การพัฒนา

บุคลากร การสร้างชุมชน และการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขและความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีการรับฟังเห็นอกเห็นใจ พัฒนาบุคลากร สร้างความไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำใฝ่บริการจึงมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Research) เป็นหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 2,355 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

ตาราง 13 จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สหวิทยาเขต	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน			รวมทั้งหมด	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ		
สหวิทยาเขตสกลราช	4	0	1	5	294
สหวิทยาเขตเบญจพัฒน์	2	2	1	5	250
สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์แจงแวง	4	1	1	6	341
สหวิทยาเขตดำรงธรรม	4	1	1	6	213
สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน	2	4	0	6	268
สหวิทยาเขตสว่างศึกษา	4	0	2	6	370
สหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์	3	1	2	6	349
สหวิทยาเขตเบญจรักษ์	2	2	1	5	270
รวม	25	11	9	45	2,355

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 จำนวนประชากร บุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
สหวิทยาเขตสกลราช				
กลาง	1. ภูริทัตวิทยา	2	10	12
	2. ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี	2	31	33
	3. ท่าแร่ศึกษา	2	32	34
	4. คำเพิ่มพิทยา	2	32	34
ใหญ่	–	–	–	–
ใหญ่พิเศษ	5. สกลราชวิทยานุกูล	5	176	181
สหวิทยาเขตเบญจพัฒน์				
กลาง	1. ด่านม่วงคำพิทยาคม	2	10	12
	2. เฉลิมพระเกียรติฯ จ.สกลนคร	2	14	16
ใหญ่	3. เต่างอยพัฒนศึกษา	3	41	44
	4. ร่มเกล้า	4	76	80
ใหญ่พิเศษ	5. สกลนครพัฒนศึกษา	5	93	98
สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์แจงแวง				
กลาง	1. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	16	18
	2. ดงมะไฟวิทยา	2	28	30
	3. โพนพิทยาคม	2	18	20
	4. โพธิแสนวิทยา	2	34	36
ใหญ่	5. กุสุมาลย์วิทยาคม	4	77	81
ใหญ่พิเศษ	6. ธาตุนารายณ์วิทยา	5	151	156

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
สหวิทยาเขตดำรงธรรม				
กลาง	1. เทพสวัสดิ์วิทยา	2	10	12
	2. ลำปลาหางวิทยา	2	10	12
	3. ช้างมิ่งพิทยานุกูล	2	11	13
	4. บะฮีวิทยาคม	2	14	16
ใหญ่	5. พรรณาวุฒาจารย์	4	64	68
ใหญ่พิเศษ	6. พังโคนวิทยาคม	5	87	92
สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน				
กลาง	1. วาริชวิทยา	2	11	13
	2. นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	2	26	28
ใหญ่	3. ธรรมบวรวิทยา	3	37	40
	4. ส่องดาววิทยาคม	3	37	40
	5. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	67	71
	6. มัธยมวาริชภูมิ	4	72	76
ใหญ่พิเศษ	–	–	–	–
สหวิทยาเขตสว่างศึกษา				
กลาง	1. บ่งเหนือวิทยาคม	2	11	13
	2. โคกสีวิทยาสรรค์	2	26	28
	3. แวงพิทยาคม	2	23	25
	4. หนองหลวงศึกษา	2	32	34
ใหญ่	–	–	–	–
ใหญ่พิเศษ	5. สว่างแดนดิน	5	123	128
	6. เตรียมอุดมศึกษาภาตะวันออกเฉียงเหนือ	5	137	142

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
สหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์				
กลาง	1. พระเทพญาณวิศิษฏ์ โพธิ์ชัยทองวิทย์	2	10	12
	2. หนองแวงวิทยา	2	14	16
	3. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	26	28
ใหญ่	4. เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	36	39
ใหญ่พิเศษ	5. บ้านม่วงพิทยาคม	5	97	102
	6. มัธยมวานรนิวาส	5	147	152
สหวิทยาเขตเบญจรักษ์				
กลาง	1. ท่าสงครามวิทยา	2	10	12
	2. ศึกษาประชาสามัคคี	2	24	26
ใหญ่	3. โพนงามศึกษา	4	55	59
	4. คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	4	60	64
ใหญ่พิเศษ	5. อากาศอำนวยศึกษา	5	104	109

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของKrejcie and Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบกลุ่ม Cluster Sampling ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์จากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ซึ่งดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1 กำหนดประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากรในโรงเรียนสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,355 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

1.2.2 ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนในสหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์ โดยวิธีการเลือกแบบกลุ่ม Cluster Sampling เนื่องจากเป็นสหวิทยาเขตที่ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มสหวิทยาเขตอื่น ๆ ประกอบด้วยโรงเรียน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) พระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ 2) หนองแวงวิทยา 3) กุดเรือคำพิทยาคาร 4) เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” 5) บ้านม่วงพิทยาคม 6) มัธยมวานรนิวาส

1.2.3 จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคนในโรงเรียนของสหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์ ซึ่งเป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด (Census) ภายในสหวิทยาเขตที่ได้รับการสุ่มเลือก โดยมีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 349 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 330 คน

ตาราง 15 บุคลากรในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์

ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	โรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
กลาง	1. พระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์	2	10	12
	2. หนองแวงวิทยา	2	14	16
	3. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	26	28
ใหญ่	4. เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	36	39
ใหญ่พิเศษ	5. บ้านม่วงพิทยาคม	5	97	102
	6. มัธยมวานรนิวาส	5	147	152
รวม	6	19	330	349

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตำแหน่งหน้าที่
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน
   2.1 น้อยกว่า 10 ปี
   2.2 10 – 20 ปี
   2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
   3.1 ขนาดกลาง
   3.2 ขนาดใหญ่
   3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
2. การมองการณ์ไกล
3. การบริการ
4. การโน้มน้าวจิตใจ
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การตระหนักรู้

7. การสร้างชุมชน

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ตัวบุคคล

2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

3. สถานที่และสภาพแวดล้อม

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร / การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร / การการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร / การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร / การเป็นโรงเรียนแห่งระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร / การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 สร้างแบบสอบถาม “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยเลือกรายข้อคำถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน + 1 หมายถึง เป็นข้อความที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเป็นข้อความที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน – 1 หมายถึง เป็นข้อความที่ไม่ความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.5 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การได้มาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน และครู จำนวน 1 ท่าน รายนาม ดังนี้

2.2.5.1 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสอนภาษาไทยและอาจารย์บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 ท่าน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ท่าน คือ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน คือ นายธนปกรณ์ อวนป้อง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 1 ท่าน คือ นางนุชรินทร์ ประลอบพันธุ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.3 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นต่อไป

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 10

โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) ต่ำกว่า 0.20 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งมีคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.5.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.224 – 0.998 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 พิจารณารายด้าน ดังนี้

2.5.1.1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.411 – 0.892 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.867

2.5.1.2 การมองการณ์ไกล (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.908 – 0.972 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.980

2.5.1.3 การบริการ (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.961 – 0.998 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.997

2.5.1.4 การโน้มน้าวจิตใจ (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.224 – 0.621 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.754

2.5.1.5 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.914 – 0.963ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.981

2.5.1.6 การตระหนักรู้ (X_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.851 – 0.991 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.988

2.5.1.7 การสร้างชุมชน (X_7) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.458 – 0.929 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905

2.5.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.505–0.977 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 พิจารณารายด้าน ดังนี้

2.5.2.1 ตัวบุคคล (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.608 – 0.977 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.964

2.5.2.2 กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.505 – 0.947และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932

2.5.2.3 สถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.525 – 0.781และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857

2.6 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.7 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรในโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์หรือแบบออนไลน์

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

4.1 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดจำนวน 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตาม เกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

4.2.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

4.2.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

4.2.2 สถิติพื้นฐาน

4.2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.2.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

4.2.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) ตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติทดสอบค่าที t – test ชนิด Independent Samples)

2) ประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ถ้าในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3) ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.2.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 – 0.20 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากหรือแทบไม่มี

4.2.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในแต่ละด้านมาใช้ในการศึกษาแนวทาง โดยเลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่

1.1 เกณฑ์คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่คัดเลือกตามเกณฑ์ กำหนดเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

1.2.2.1 นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.2.4.1 นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4.2 นายไพรัตน์ แดนขนบ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4.3 นายเอกฉันท์ วงค์อินพ่อ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5 ครูชำนาญการ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน ที่มาจากโรงเรียน ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ

1.2.5.1 นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5.2 นางนันธิกร คำหล้า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแวงพิทยาคม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5.3 นางสุกันยา กำลังฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถามเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา

2.2.2 สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในแต่ละข้อมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสังเกตการณ์ สอบถาม การพูดคุย และการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ เรียบเรียงเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sam Square)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร
X_1	แทน	การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_2 แทน การมองการณ์ไกล

X_3 แทน การบริการ

X_4 แทน การโน้มน้าวจิตใจ

X_5 แทน การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

X_6 แทน การตระหนักรู้

X_7 แทน การสร้างชุมชน

X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

Y แทน การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

Y_1 แทน ตัวบุคคล

Y_2 แทน กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

Y_3 แทน สถานที่และสภาพแวดล้อม

Y_t แทน ผลรวมของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y′ แทน ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 ฉบับ และครูผู้สอน 330 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า ที t – test ชนิด One Samples

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ว่า “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า ที t – test ชนิด One Samples)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบ แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.2.1 ตำแหน่งหน้าที่ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.2.2 ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี และจำแนก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน คือ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	19	5.44
	2. ครูผู้สอน	330	94.56
รวม		349	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	1. น้อยกว่า 10 ปี	138	39.54
	2. 10 – 20 ปี	158	45.27
	3. มากกว่า 20 ปี	53	15.19
รวม		349	100.00
ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	1. ขนาดกลาง	56	16.05
	2. ขนาดใหญ่	39	11.17
	3. ขนาดใหญ่พิเศษ	254	72.78
รวม		349	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 94.56 มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี ร้อยละ 45.27 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 72.78

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า ที t – test ชนิด One Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวม ดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

ด้านที่	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		t – test	Sig	การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.				
1	การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.16	0.41	28.85**	0.00	มาก	6
2	การมองการณ์ไกล	4.37	0.44	36.33**	0.00	มาก	3
3	การบริการ	4.46	0.35	49.73**	0.00	มาก	1
4	การโน้มน้าวจิตใจ	3.97	0.39	21.81**	0.00	มาก	7
5	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.30	0.39	37.14**	0.00	มาก	4
6	การตระหนักรู้	4.40	0.36	45.25**	0.00	มาก	2
7	การสร้างชุมชน	4.20	0.42	30.41**	0.00	มาก	5
รวม		4.27	0.26	52.67**	0.00	มาก	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการ ($\bar{X}$ = 4.46) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}$ = 4.40) ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X}$ = 4.37) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ($\bar{X}$ = 4.30) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{X}$ = 4.20) ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.16) และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($\bar{X}$ = 3.97) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน รายด้าน ดังตาราง 18 – 24

ตาราง 18 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ข้อ	การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึกและแรงจูงใจของผู้อื่น	3.88	0.90	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.17	0.68	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเคารพต่อสิทธิของทุกคน	4.05	0.72	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา ความห่วงใยและสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล	4.34	0.64	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ	4.36	0.67	มาก	1
รวม		4.16	0.41	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ($\bar{X}$ = 4.36) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา ความห่วงใยและสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.34) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล($\bar{X}$ = 4.17) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 2 การมองการณ์ไกล

ข้อ	การมองการณ์ไกล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมาประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต	4.38	0.60	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	4.23	0.64	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า	4.37	0.64	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผน	4.42	0.62	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.57	มาก	1
รวม		4.37	0.44	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.47) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผน ($\bar{X}$ = 4.42) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมาประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต ($\bar{X}$ = 4.38) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 3 การบริการ

ข้อ	การบริการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม	4.53	0.50	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการ แก้ไขปัญหาได้	4.40	0.56	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ	4.42	0.56	มาก	4
4	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ	4.52	0.50	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	4.44	0.54	มาก	3
รวม		4.46	0.35	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม ($\bar{X}$ = 4.53) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.52) และ ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.44) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การโน้มน้าวจิตใจ

ข้อ	การโน้มน้าวจิตใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบ	3.76	0.80	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนให้ผู้ตามพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	3.85	0.62	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ	3.96	0.67	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย	4.19	0.77	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	4.09	0.72	มาก	2
รวม		3.97	0.39	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย($\bar{X}$ = 4.19) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ($\bar{X}$ = 4.09) และผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 3.96) ตามลำดับ

ตาราง 22 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 5 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

ข้อ	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.49	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ความถนัด และทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	4.24	0.40	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้ตามเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเติบโตและประสบผลสำเร็จ	4.24	0.66	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสที่จำเป็นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	4.21	0.66	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน	4.29	0.71	มาก	2
รวม		4.30	0.39	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.54) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน ($\bar{X}$ = 4.29) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ความถนัด และทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.24) ตามลำดับ

ตาราง 23 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 6 การตระหนักรู้

ข้อ	การตระหนักรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่นและบริบทรอบข้าง	4.39	0.61	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการตระหนักรู้สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ	4.28	0.47	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคและยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สามารถเข้าใจ สภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น	4.53	0.50	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารยึดสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง	4.40	0.56	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.56	มาก	2
รวม		4.40	0.36	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สามารถเข้าใจ สภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.53) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.42) และผู้บริหารยึดสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.40) ตามลำดับ

ตาราง 24 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านที่ 7 การสร้างชุมชน

ข้อ	การสร้างชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน	4.44	0.54	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพัน	4.52	0.50	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่างของผู้ตามปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.75	0.74	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความสามารถของตน	4.19	0.79	มาก	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบเพื่อสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในกลุ่มบุคลากรอย่างยั่งยืน	4.11	0.80	มาก	4
รวม		4.20	0.42	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการสร้างชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพัน ($\bar{X}$ = 4.52) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน($\bar{X}$ = 4.44) และผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความสามารถของตน ($\bar{X}$ = 4.19) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ว่า “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าที t – test ชนิด One Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวม ดังตาราง 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ด้านที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ค่าสถิติ		t-test	Sig	การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.				
1	ตัวบุคคล	4.24	0.41	33.45**	0.00	มาก	3
2	กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	4.28	0.48	30.39**	0.00	มาก	2
3	สถานที่และสภาพแวดล้อม	4.52	0.50	37.66**	0.00	มากที่สุด	1
รวม		4.35	0.35	44.90**	0.00	มาก	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.52) ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.28) ด้านตัวบุคคล ($\bar{X}$ = 4.24) ตามลำดับ

2.2.2 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน รายด้าน ดังตาราง 26 – 28

ตาราง 26 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านที่ 1 ตัวบุคคล

ข้อ	ตัวบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน	3.96	0.68	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู และผู้เรียน ให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล	4.19	0.77	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม	4.09	0.72	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอน และผู้เรียนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.60	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.54	0.50	มากที่สุด	1
รวม		4.24	0.41	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านตัวบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข ($\bar{X}$ = 4.54) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอน และผู้เรียนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.41) และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู และผู้เรียน ให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.19) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านที่ 2 กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม

ข้อ	กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	4.24	0.67	มาก	4
2	ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	4.21	0.67	มาก	5
3	ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีและการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.29	0.71	มาก	3
4	ครูผู้สอนยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิดแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	4.30	0.67	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.62	มาก	1
รวม		4.28	0.48	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.39) ครูผู้สอนยึดหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิดแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.30) และครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

ตาราง 28 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านที่ 3 สถานที่และสภาพแวดล้อม

ข้อ	สถานที่และสภาพแวดล้อม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ	4.53	0.50	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.40	0.57	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจนสนับสนุนวินัยเชิงบวก	4.42	0.57	มาก	4
4	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร	4.52	0.50	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	4.44	0.55	มาก	3
รวม		4.52	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ($\bar{X}$ = 4.53) โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.52) และ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.44) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) ประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F–test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (t – test >> Independent Sample)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ตำแหน่งหน้าที่				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 19)		ครูผู้สอน (N = 330)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.57	0.33	4.13	0.41	4.511**	0.000
2. การมองการณ์ไกล	4.59	0.39	4.36	0.44	2.205*	0.028
3. การบริการ	4.51	0.35	4.46	0.36	0.543	0.587
4. การโน้มน้าวจิตใจ	4.56	0.29	3.94	0.38	7.006**	0.000
5.การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.61	0.31	4.29	0.40	3.475**	0.001
6.การตระหนักรู้	4.53	0.34	4.40	0.37	1.503	0.134
7.การสร้างชุมชน	4.57	0.44	4.18	0.41	3.959**	0.000
รวม	4.56	0.30	4.25	0.26	5.051**	0.000

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านการสร้างชุมชน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมองการณ์ไกลมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (F – test >> One – way ANOVA)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.506	2	0.753	4.363*	0.013
	ภายในกลุ่ม	59.7.7	346	0.173		
	รวม	61.212	348			
2. การมองการณ์ไกล	ระหว่างกลุ่ม	7.964	2	3.982	22.776**	0.000
	ภายในกลุ่ม	60.492	346	0.175		
	รวม	68.456	348			
3. การบริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.095	2	0.047	0.369	0.692
	ภายในกลุ่ม	44.408	346	0.128		
	รวม	44.503	348			
4. การโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.244	2	0.112	0.706	0.495
	ภายในกลุ่ม	54.914	346	0.159		
	รวม	55.138	348			
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	11.973	2	5.989	47.642**	0.000
	ภายในกลุ่ม	43.497	346	0.126		
	รวม	54.476	348			
6. การตระหนักรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.635	2	1.817	14.339**	0.000
	ภายในกลุ่ม	43.855	346	0.127		
	รวม	47.490	348			
7. การสร้างชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	0.809	0.446
	ภายในกลุ่ม	62.428	346	0.180		
	รวม	62.720	348			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.026	2	1.013	15.154**	0.000
	ภายในกลุ่ม	23.133	346	0.067		
	รวม	25.159	348			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านและการตระหนักรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ดังตาราง 31

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1.การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	LSD.		$\bar{X}$	4.09	4.18	4.28
		น้อยกว่า 10 ปี	4.09	–	–	-.19*
		10 – 20 ปี	4.18	–	–	–
		มากกว่า 20 ปี	4.28	–	–	–
2.การมองการณ์ไกล	LSD.		$\bar{X}$	4.19	4.47	4.56
		น้อยกว่า 10 ปี	4.19	–	-.28*	-.37*
		10 – 20 ปี	4.47	–	–	–
		มากกว่า 20 ปี	4.56	–	–	–
5. การมุ่งมั่นพัฒนา	LSD.		$\bar{X}$	4.08	4.43	4.50
		น้อยกว่า 10 ปี	4.08	–	-.36*	-.43*
		10 – 20 ปี	4.43	–	–	–
		มากกว่า 20 ปี	4.50	–	–	–
6. การตระหนักรู้	LSD.		$\bar{X}$	4.28	4.46	4.55
		น้อยกว่า 10 ปี	4.28	–	-.18*	-.27*
		10 – 20 ปี	4.46	–	–	–
		มากกว่า 20 ปี	4.55	–	–	–
รวม	LSD.		$\bar{X}$	4.18	4.32	4.36
		น้อยกว่า 10 ปี	4.18	–	-.14*	-.19*
		10 – 20 ปี	4.32	–	–	-.38*
		มากกว่า 20 ปี	4.36	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.36) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.18) และประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.32) มีการรับรู้สูงกว่าประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.28) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมองการณ์ไกล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.56) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.19) และประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี ($\bar{x}$ = 4.47) มีการรับรู้สูงกว่าประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.55) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.08) และประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.43) มีการรับรู้สูงกว่าประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.08) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.55) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.28) และประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.46) มีการรับรู้สูงกว่าประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน (F – test >> One – way ANOVA)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.366	2	0.183	1.040	0.354
	ภายในกลุ่ม	60.847	346	0.176		
	รวม	61.212	348			
2. การมองการณ์ไกล	ระหว่างกลุ่ม	5.274	2	2.637	14.441**	0.000
	ภายในกลุ่ม	63.182	346	0.183		
	รวม	68.456	348			
3. การบริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.004	0.034	0.966
	ภายในกลุ่ม	44.494	346	0.129		
	รวม	44.503	348			
4. การโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.177	2	0.089	0.559	0.573
	ภายในกลุ่ม	54.961	346	0.159		
	รวม	55.138	348			
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.075	2	4.537	33.835**	0.000
	ภายในกลุ่ม	46.401	346	0.134		
	รวม	54.476	348			
6. การตระหนักรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.530	2	1.265	9.734**	0.000
	ภายในกลุ่ม	44.960	346	0.130		
	รวม	47.490	348			
7. การสร้างชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.122	2	0.061	0.337	0.714
	ภายในกลุ่ม	62.597	346	0.181		
	รวม	62.720	348			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.065	2	0.532	7.646**	0.001
	ภายในกลุ่ม	24.094	346	0.070		
	รวม	25.159	348			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านการตระหนักรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน			
				ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
การมองการณ์ไกล	LSD.		$\bar{X}$	4.27	4.07	4.44
		ขนาดกลาง	4.27	–	-.20*	-.17*
		ขนาดใหญ่	4.07	–	–	-.37*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.44	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน			
				ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	LSD.		$\bar{x}$	4.07	4.01	4.40
		ขนาดกลาง	4.07	–	–	–.33*
		ขนาดใหญ่	4.01	–	–	–.40*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40	–	–	–
การตระหนักรู้	LSD.		$\bar{x}$	4.26	4.27	4.46
		ขนาดกลาง	4.26	–	–	.20*
		ขนาดใหญ่	4.27	–	–	–.18*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.46	–	–	–
รวม	LSD.		$\bar{x}$	4.20	4.15	4.30
		ขนาดกลาง	4.20	–	–	–.10*
		ขนาดใหญ่	4.15	–	–	–.15*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.30	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 4.30) มีการรับรู้สูงกว่า โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.20) และขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.15) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมองการณ์ไกล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 4.44) มีการรับรู้สูงกว่า ขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.27) และ โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 4.40) มีการรับรู้สูงกว่า โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.07) และขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 4.46) มีความคิดเห็นสูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.27) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.26) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (t – test >> Independent Sample)

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ตำแหน่งหน้าที่				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 19)		ครูผู้สอน (N = 330)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ตัวบุคคล	4.52	0.34	4.22	0.41	3.058**	.002
2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	4.59	0.39	4.27	0.48	2.898**	.004
3. สถานที่และสภาพแวดล้อม	4.47	0.51	4.52	0.50	0.402	.688
รวม	4.53	0.33	4.34	0.35	2.306*	.022

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตัวบุคคล และด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2.2 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (F – test >> One Way ANOVA)

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.363	2	0.182	1.091	0.337
	ภายในกลุ่ม	57.579	346	0.166		
	รวม	57.942	348			
2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	23.244	2	11.622	72.211**	0.000
	ภายในกลุ่ม	55.686	346	0.16		
	รวม	78.930	348			
3. สถานที่และสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.219	2	0.1.9	0.435	0.648
	ภายในกลุ่ม	86.910	346	0.251		
	รวม	87.129	348			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.799	2	1.899	17.061**	0.000
	ภายในกลุ่ม	38.521	346	0.111		
	รวม	42.320	348			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	LSD.		$\bar{x}$	4.04	4.53	4.66
		น้อยกว่า 10 ปี	4.04	–	-.50*	-.59*
		10 – 20 ปี	4.53	–	–	–
		มากกว่า 20 ปี	4.66	–	–	–
รวม	LSD.		$\bar{x}$	4.22	4.42	4.47
		น้อยกว่า 10 ปี	4.22	–	-.20*	-.25*
		10 – 20 ปี	4.42	–	–	–
		มากกว่า 20 ปี	4.47	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.47) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงาน 10– 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.42) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.66) มีการรับรู้สูงกว่า ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{x}$ = 4.53) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ = 4.04) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.3 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน (F-test >> One Way ANOVA)

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.272	2	0.136	0.816	0.443
	ภายในกลุ่ม	57.670	346	0.167		
	รวม	57.942	348			
2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	19.034	2	9.517	54.980**	0.000
	ภายในกลุ่ม	59.895	346	0.173		
	รวม	78.930	348			
3. สถานที่และสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.002	0.010	0.990
	ภายในกลุ่ม	87.124	346	0.252		
	รวม	87.129	348			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.616	2	1.308	11.400**	0.000
	ภายในกลุ่ม	39.704	346	0.115		
	รวม	42.320	348			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 38

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน			
				ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม	LSD.		$\bar{x}$	3.93	3.88	4.43
		ขนาดกลาง	3.93	–	–	-.51*
		ขนาดใหญ่	3.88	–	–	-.55*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.43	–	–	–
	LSD.		$\bar{x}$	4.21	4.20	4.40
		ขนาดกลาง	4.21	–	–	-.19*
		ขนาดใหญ่	4.20	–	–	-.20*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 4.40) มีความคิดเห็นสูงกว่าขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.21) และขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 4.43) มีการรับรู้สูงกว่าขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 3.93) และขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 3.88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และ

ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 39

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t												
X_1	0.531**											
X_2	0.726**	0.180**										
X_3	0.752**	0.242**	0.470**									
X_4	0.581**	0.381**	0.166**	0.210**								
X_5	0.822**	0.360**	0.739**	0.535**	0.379**							
X_6	0.829**	0.243**	0.691**	0.820**	0.254**	0.749**						
X_7	0.478**	0.067	0.147**	0.348**	0.334**	0.119**	0.209**					
Y_t	0.859**	0.392**	0.648**	0.700**	0.451**	0.875**	0.751**	0.256**				
Y_1	0.596**	0.474**	0.253**	0.399**	0.683**	0.576**	0.403**	0.038	0.702**			
Y_2	0.772**	0.253**	0.820**	0.477**	0.242**	0.899**	0.782**	0.159**	0.763**	0316**		
Y_3	0.576**	0.193**	0.367**	0.684**	0.155**	0.503**	0.498**	0.352**	0.792**	0.352**	0.386**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 39 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r_{xtyt} = 0.859) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) โดยรวม กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง 1 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) กับ กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับสูง (r_{xty2} = 0.772)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) กับตัวบุคคล (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r_{xty1} = 0.596)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) กับสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r_{xty3} = 0.576)

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดตังตาราง 40 – 44

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	0.053**	ปานกลาง
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	0.648**	ปานกลาง
3. การบริการ (X_3)	0.700**	ปานกลาง
4. การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	0.451**	ปานกลาง
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	0.875**	สูง
6. การตระหนักรู้ (X_6)	0.751**	สูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 (ต่อ)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
7. การสร้างชุมชน (X_7)	0.256**	ต่ำ
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t)	0.859**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xtyt} = 0.859**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง 2 ด้าน และในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x5yt} = 0.875**) การตระหนักรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x6yt} = 0.751**) และการบริการ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x3yt} = 0.700**) ตามลำดับ

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านตัวบุคคล (Y_1)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ด้านตัวบุคคล (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	0.474**	ปานกลาง
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	0.253**	ต่ำ
3. การบริการ (X_3)	0.399**	ปานกลาง
4. การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	0.683**	ปานกลาง
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	0.576**	ปานกลาง
6. การตระหนักรู้ (X_6)	0.403**	ปานกลาง
7. การสร้างชุมชน (X_7)	0.038	–
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t)	0.596	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านตัวบุคคล (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty1} = 0.596**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และในระดับต่ำ 1 ด้าน และไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การโน้มน้าวจิตใจ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x4y1} = 0.683**) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x5y1} = 0.576**) และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x1y1} = 0.474**) ตามลำดับ

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	0.253**	ต่ำ
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	0.820**	สูง
3. การบริการ (X_3)	0.477**	ต่ำ
4. การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	0.242**	ต่ำ
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	0.899**	สูง
6. การตระหนักรู้ (X_6)	0.782**	สูง
7. การสร้างชุมชน (X_7)	0.159**	ต่ำ
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t)	0.772**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม(Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty2} = 0.772**) และเมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร เป็นรายด้าน พบว่า

มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง 3 ด้าน และในระดับต่ำ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{x5y2} = 0.899**) การมองการณ์ไกล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x2y2}= 0.820**) และการตระหนักรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x6y2} = 0.782**) ตามลำดับ

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	0.193**	ต่ำ
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	0.367**	ปานกลาง
3. การบริการ (X_3)	0.684**	ปานกลาง
4. การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	0.155**	ต่ำ
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	0.503**	ปานกลาง
6. การตระหนักรู้ (X_6)	0.498**	ปานกลาง
7. การสร้างชุมชน (X_7)	0.352**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t)	0.576**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty3} = 0.576**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และในระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริการ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r_{x3y3} = 0.684**) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x5y3} = 0.503**) และ การตระหนักรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r_{x6y3} = 0.498**) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข			
	ตัวบุคคล (Y_1)	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_2)	มิตรภาพและความสัมพันธ์ (Y_3)	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยรวม (Y_t)
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	ปานกลาง 0.474**	ต่ำ 0.253**	ต่ำ 0.193**	ปานกลาง 0.392**
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	สูง 0.782**	สูง 0.820**	ปานกลาง 0.367**	ปานกลาง 0.684**
3. การบริการ (X_3)	ปานกลาง 0.399**	ปานกลาง 0.477**	ปานกลาง 0.684**	ปานกลาง 0.700**
4. การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	ปานกลาง 0.683**	ต่ำ 0.242**	ต่ำ 0.155***	ปานกลาง 0.451**
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	ปานกลาง 0.576**	สูง 0.899**	ปานกลาง 0.503**	สูง 0.875**
6. การตระหนักรู้ (X_6)	ปานกลาง 0.403**	สูง 0.782**	ปานกลาง 0.498**	สูง 0.751**
7. การสร้างชุมชน (X_7)	– 0.038	ต่ำ 0.159**	ปานกลาง 0.352**	ต่ำ 0.256**
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t)	ปานกลาง 0.596**	สูง 0.772**	ปานกลาง 0.576**	สูง 0.859**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.859**) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในระดับสูง ทั้ง 1 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2) (r_{XtY2} = 0.772**) ตัวบุคคล (Y_1) (r_{XtY1} = 0.596**) และสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3) (r_{XtY3} = 0.576**) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 45 – 49

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	.875	.765	.764	.639	.169	.731	22.616	.000
การบริการ (X_3)	.917	.840	.839	.420	.140	.430	12.027	.000
การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	.925	.856	.855	.114	.133	.130	6.008	.000
การตระหนักรู้ (X_6)	.929	.863	.861	–.172	.130	–.182	3.993	.000

a = 0.031 ค่าคงที่ ค่าแรก R^2 = 0.863 $S.E._{est}$ = ± 0.12997 โมเดล 4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ด้านการบริการ (X_3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) และด้านการตระหนักรู้ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.731 รองลงมา คือ ด้านการบริการ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.430 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.130 และด้านการตระหนักรู้ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ – 0.182 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวม ได้ร้อยละ 86.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.12997

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.31 + 0.639X_5 + 0.420X_3 + 0.114X_4 - 0.172X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.731Z_5 + 0.430Z_3 + 0.130Z_4 - 0.182Z_6$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านตัวบุคคล (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	.684	.468	.467	.585	.298	.571	15.953	.000
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	.765	.586	.583	.478	.263	.468	8.451	.000
การบริการ (X_3)	.812	.659	.655	.458	.240	.401	7.037	.000
การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	.841	.707	.701	.103	.223	.106	3.176	.002

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การมองการณ์ไกล (X_2)	.836	.698	.693	-.150	.226	-.163	-3.419	.001
การสร้างชุมชน (X_7)	.791	.625	.622	-.262	.251	-.273	-8.027	.000
การตระหนักรู้ (X_6)	.829	.687	.683	-.307	.230	-.278	-3.883	.000

a = 0.493 ค่าคงที่ ค่าแรก R^2 = 0.707 $S.E._{est}$ = ± 0.22314 โมเดล 7

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า มีจำนวน 7 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขด้านด้านตัวบุคคล (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ด้านการบริการ (X_3) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1) ด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านการสร้างชุมชน (X_7) และด้านการตระหนักรู้ (X_6) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.571 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.468 ด้านการบริการ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.401 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.106 ด้านการมองการณ์ไกล (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.163 ด้านการสร้างชุมชน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.237 และด้านการตระหนักรู้ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.278 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านตัวบุคคล (Y_1) ได้ร้อยละ 70.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.22314

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$Y'_1 = 0.493 + 0.585X_4 + 0.478\ X_5 + 0.458\ X_3 + 0.103\ X_1 - 0.150\ X_2 - 0.262X_7 - 0.307\ X_6$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Z'_1 = 0.571\ Z_4 + 0.468\ Z_5 + 0.401\ Z_3 + 0.106\ Z_1 - 0.163Z_2 - 0.237\ Z_7 - 0.278\ Z_6$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	.899	.809	.808	.713	.209	.598	20.164	.000
การมองการณ์ไกล (X_2)	.928	.862	.861	.227	.178	.212	8.126	.000
การตระหนักรู้ (X_6)	.933	.871	.870	.622	.172	.482	12.337	.000
การบริการ (X_3)	.948	.898	.897	-.474	.153	-.356	11.574	.000
การสร้างชุมชน (X_7)	.951	.904	.902	.129	.149	.115	6.217	.000
การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	.955	.912	.910	-.126	.143	-.105	5.590	.000

a = -0.446 ค่าคงที่ ค่าแรก $R^2 = 0.912$ $S.E._{est} = \pm 0.14267$ โมเดล 6

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ด้านการมองการณ์ไกล (X_2)

ด้านการตระหนักรู้ (X_6) ด้านการบริการ (X_3) ด้านการสร้างชุมชน (X_7) และ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4)ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.598 รองลงมา คือด้านการมองการณ์ไกล (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 ด้านการตระหนักรู้ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.482 ด้านการบริการ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ – 0.356 ด้านการสร้างชุมชน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.115 และด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ – 0.105 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม (Y_2) ได้ร้อยละ 91.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.14267

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = -0.446 + 0.713\ X_5 + 0.227X_2 + 0.622\ X_6 - 0.474\ X_3 + 0.129\ X_7 - 0.126X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.598Z_5 + 0.212\ Z_2 + 0.482\ Z_6 - 0.356\ Z_3 + 0.115\ Z_7 - 0.105Z_4$$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การบริการ (X_3)	.684	.468	.466	1.239	.365	.886	13.680	.000
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	.703	.494	.491	.651	.357	.519	9.280	.000
การตระหนักรู้ (X_6)	.756	.571	.568	–.837	.329	–.618	–7.823	.000

ตาราง 48 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การสร้างชุมชน (X_7)	.763	.582	.577	.179	.325	.152	3.877	.000
การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	.770	.594	.588	–.153	.321	–.122	–3.087	.002

a = –0.268 ค่าคงที่ ค่าแรก R^2 = 0.594 $S.E._{est}$ = ± 0.32133 โมเดล 5

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการบริการ (X_3) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ด้านการตระหนักรู้ (X_6) ด้านการสร้างชุมชน (X_7) และด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริการ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.886 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.519 ด้านการตระหนักรู้ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ – 0.618 ด้านการสร้างชุมชน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 และด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ – 0.122 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม (Y_3) ได้ร้อยละ 59.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.32133

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

Y'_3 = –0.268 + 1.239 X_3 + 0.651 X_5 – 0.837 X_6 + 0. 179 X_7 –0.153 X_4

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z'_3 = 0.886Z_3 + 0.519Z_5 – 0.618Z_6 .152 Z_7 – 0.122 Z_4

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 49

ตาราง 49 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ตัวแปรเกณฑ์ / การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข				สรุป
	ความสุขในงาน (Y_1)	ความสุขในการใช้ชีวิต (Y_2)	ความสุขในสังคม (Y_3)	ความสุขในครอบครัว (Y_4)	
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (X_1)	✓	X	X	X	ยังไม่ต้องพัฒนา
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	✓	✓	X	X	ยังไม่ต้องพัฒนา
3. การบริการ (X_3)	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
4. การโน้มน้าวจิตใจ (X_4)	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
6. การตระหนักรู้ (X_6)	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
7. การสร้างชุมชน (X_7)	✓	✓	✓	X	ยังไม่ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 49 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) 2) ด้านการบริการ (X_3) 3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) 4) ด้านการตระหนักรู้ (X_6)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน”

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) 2) ด้านการบริการ (X_3) 3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) 4) 5) ด้านการตระหนักรู้ (X_6) จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร “ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้าง "โรงเรียนแห่งความสุข" (Happy School) โดยมองว่าความสุขเกิดจากระบบและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ไม่ใช่เพียงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หัวใจสำคัญ คือ การมีจิตใจที่เปิดกว้าง (Open – minded) ยอมรับความคิดเห็น และมีทัศนคติเชิงบวก ผู้บริหารต้องมี “จิตสาธารณะ” ที่พร้อมจะสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้การดำเนินงานอาจไม่ประสบความสำเร็จในระยะสั้น แต่ต้องมีความอดทนและมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรผ่านการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างไม่หยุดยั้ง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์,10 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าและศักยภาพของคน ผู้บริหารไม่ควรทำหน้าที่เพียงผู้สั่งการ แต่ควรเป็นผู้สนับสนุนการเติบโตของครู บุคลากร และผู้เรียน ทั้งด้านวิชาชีพและด้านจิตใจ เพราะเมื่อคนในองค์กรรู้สึกได้รับการยอมรับ ได้รับโอกาส และมีความสุขในการทำงาน โรงเรียนก็จะเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทั้งด้านการทำงานและสภาพจิตใจ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและดูแลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาร่วมกันผ่าน PLC, Coaching และ Mentoring ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพของตนเอง ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และส่งต่อบรรยากาศเชิงบวกไปสู่นักเรียน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์,11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรตามความถนัดและทักษะแต่ละบุคคล โดยสนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาร่วมกันผ่าน PLC, Coaching และให้ความสำคัญกับคุณค่าการเป็นมนุษย์สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความสุขในการปฏิบัติงาน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา สนับสนุน รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความถนัดและทักษะของแต่ละคน ส่งเสริม

การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพของตน ทำให้บุคลากร เกิดภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงและกระบวนการชี้แนะ (Mentoring and Coaching) เพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพควบคู่กับการดูแลสุขภาวะทางจิตใจของครูและบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นผู้สนับสนุน รับฟังความคิดเห็น โดยสนับสนุนส่งเสริมทักษะเฉพาะด้านให้มีความต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตและประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคคลอื่นเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพของตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ ทดลองนวัตกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองและวางแผนพัฒนาร่วมกับสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนการอบรมศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคคลอื่น โดยส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น การส่งเสริมการคิดนอกกรอบ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับมือต่อการเปลี่ยนทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความยั่งยืน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาร่วมกันผ่าน PLC รวมถึงการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมการแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคคลตามความรู้และทักษะของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบุคลากร ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 50 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาชีพ ทักษะ คุณภาพชีวิต และตามความถนัดของแต่ละบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาร่วมกันผ่าน PLC, Coaching และ Mentoring			✓	✓		✓	✓		✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับกาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70
5. ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร และเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สนับสนุน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70

จากตาราง 50 ประเด็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาชีพ ทักษะ คุณภาพชีวิต และตามความถนัดของแต่ละบุคคล

2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาร่วมกันผ่าน PLC, Coaching และ Mentoring

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

5. ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร และเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สนับสนุน

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร “ด้านการบริการ (X_3)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารคือ "การบริการ" ซึ่งหมายถึงการดูแลเอาใจใส่ (Take care) และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร แทนที่จะคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามาปรนนิบัติ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นฝ่ายเข้าหาเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน การบริการในที่นี้รวมถึงการเข้าไปรับฟังปัญหา ช่วยเหลือแก้ไขอุปสรรคในการทำงาน และใช้การพูดจาจูงใจที่สร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์,10 พฤษภาคม 2569)

“...การบริการในบริบทของโรงเรียนแห่งความสุข ในด้านนี้ในมุมมองคือ การบริหารด้วยความเข้าใจและความใส่ใจต่อผู้คน ผู้บริหารควรรับฟัง วางตัวเข้าถึงง่าย ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมและอบอุ่น การบริหารที่ดีไม่ใช่เพียงการใช้อำนาจเหนือผู้อื่น แต่คือการทำให้ทุกคนรู้สึกว่า “ตนเองมีคุณค่า” และพร้อมทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ มีความสุภาพ เป็นมิตร เอื้ออาทร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเองและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบบริหารที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการบริหารจัดการ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของครูบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์,11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารนำ AI และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อสนับสนุนครูและบุคลากร ลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร รับฟังความคิดเห็น ดูแลเอาใจใส่และมีความเป็นธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ มีความสุภาพ เป็นมิตร เอื้ออาทร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการอันสะท้อนถึงภาวะผู้นำใฝ่บริการ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก สนับสนุน และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานของบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบบริหารที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการบริหารจัดการ อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการให้บริการเชิงรุกแก่ครูและบุคลากร โดยสนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวก ส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสถานศึกษาและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รับฟังและสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการบริการสังคม เพื่อปลูกฝังค่านิยมด้านการเสียสละและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีระบบติดตามและประเมินผลการให้บริการที่ทันสมัยและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงคุณภาพการบริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการเป็นมิตรและเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการ มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกและลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยใช้ระบบบริหารที่รวดเร็ว เปิดช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย ดูแลช่วยเหลือบุคลากรอย่างทั่วถึง และจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม มีการส่งเสริมด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสถานศึกษา รวมถึงมีระบบการบริการที่ทันสมัย ในการติดตามและประเมินผลการบริการ ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสุขของครูและนักเรียนภายในสถานศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารพัฒนาระบบการให้บริการภายในสถานศึกษาให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการ อำนวยความสะดวก สนับสนุน และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักการบริการด้วยความเสมอภาค เอาใจใส่ และตอบสนองต่อความต้องการของครู บุคลากร และผู้เรียนอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในสถานศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมการบริการที่เน้นความเอื้ออาทร การช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในองค์กร และผู้บริหารควรอำนวยความสะดวก สนับสนุน และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยมีระบบบริหารที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านการบริการ โดยปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้รับบริการด้วยความเป็นมิตร และมีความไว้วางใจ เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุน ส่งเสริม การประสานงาน มีระบบการบริหารที่เน้นการติดตามและประเมินผลด้านการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าอยู่..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 51 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริการ (X_3)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ลำดับ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกสนับสนุนและลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	70
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นดูแลเอาใจใส่ เข้าถึงง่ายและสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเป็นธรรม และมีความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสถานศึกษา			✓	✓	✓	✓	✓			✓	6	60
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยี นวัตกรรม และระบบบริหารที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ มีความสุภาพ เป็นมิตร เอื้ออาทร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการ			✓	✓	✓		✓	✓		✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 ประเด็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการบริการ (X_3) ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถสรุปแนวทางพัฒนาดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก สนับสนุน และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น ดูแลเอาใจใส่ เข้าถึงง่าย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นธรรม และมีความไว้วางใจ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยี นวัตกรรม และระบบบริหารที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ มีความสุภาพ เป็นมิตร เอื้ออาทร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการ

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร “ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จต้องอาศัยทักษะการโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ ผู้บริหารต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง ในกรณีที่บุคลากรยังไม่มีความพร้อม ผู้บริหารต้องใช้หลักศิลปะการพูด การอธิบายด้วยเหตุผล และการให้กำลังใจ (Empowerment) เพื่อ "หว่านล้อม" และประคับประคองให้ก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์,10 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...การโน้มน้าวจิตใจที่ยั่งยืน ไม่ได้เกิดจากตำแหน่ง หากแต่อยู่ที่ความจริงใจและการเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่เป็นพลังใจเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกัน เมื่อองค์กรเกิดความไว้วางใจและความศรัทธากันแล้ว ก็จะนำไปสู่พลังในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างมีความสุข...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กร ควรใช้หลักเหตุและผลข้อมูล และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจมากกว่าการใช้อำนาจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงาน พร้อมให้ความร่วมมือ และเกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์,11 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจ ให้คำแนะนำ และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการพูดโน้มน้าวจิตใจ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในการสร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือในการทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศแห่งความสุขภายในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจและการให้คำปรึกษาเชิงบวก เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นและความพร้อมในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร บริหารงานด้วยหลักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความร่วมมือและนำไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและการโน้มน้าวจิตใจ โดยใช้ข้อมูล เหตุผล และความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลในการบริหารงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเคารพ รับฟัง และยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีความสุข รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสื่อสารเชิงบวกและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การสื่อสารเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจผ่านความจริงใจ ความยุติธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี การโน้มน้าวจิตใจที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีพลัง และเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนแห่งความสุข..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการสื่อสารที่สร้างสรรค์และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยยกย่องชมเชยและให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งใช้ ข้อมูล และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน ควรโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงบวก เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารใช้หลักการสื่อสารเชิงบวกและเหตุผลในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ควรโน้มน้าวจิตใจครูและบุคลากรผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ใช้การสื่อสารเชิงบวกและสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการเป็นผู้นำทางการสื่อสารเชิงบวก..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 52 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การสื่อสารเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90
2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เหตุผล ข้อมูล และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ		✓		✓		✓	✓	✓		✓	6	60
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ผ่านความจริงใจ ความยุติธรรม และความเข้าใจซึ่งกันและกัน		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	70
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 ประเด็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การสื่อสารเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เหตุผล ข้อมูล และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ผ่านความจริงใจ ความยุติธรรม และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร “ด้านการตระหนักรู้ (X_6)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การตระหนักรู้ในที่นี้คือการมองเห็นศักยภาพที่แท้จริงของบุคคล (Individual Recognition) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าบุคลากรแต่ละคนมีความถนัดและความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะสามารถ "ชี้แนะ" และส่งเสริมให้ถูกทิศทาง เช่น การวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหัวหน้างานหรือศึกษานิเทศก์ตามความสามารถ การตระหนักรู้นี้จะช่วยให้การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม และบริหารงานด้วยความเข้าใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์,10 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารในยุคปัจจุบันควรมีการตระหนักรู้ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะด้วยบทบาทและหน้าที่ที่ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงพัฒนาด้านวิชาการเท่านั้น หากแต่ยังต้องดูแลสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของผู้คนในองค์กรด้วย มีความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ มีสติ และมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น และนำไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างแท้จริง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และบริบทของสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม มีความเข้าใจบริบทขององค์กรและความแตกต่างของบุคลากร ทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างดี พร้อมสร้างสมดุลระหว่างการดูแลบุคลากรกับการรักษามาตรฐานและระเบียบขององค์กร เปิดรับฟังความคิดเห็น ลงพื้นที่รับฟังปัญหาและส่งเสริมการสะท้อนคิดร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ในการบริหารงาน ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์,11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านศักยภาพ ความถนัด อารมณ์ และความต้องการของบุคลากร เพื่อบริหารงานและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่ขาดการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม และวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ และควรเปิดรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการสะท้อนคิดร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งช่วยสร้างความพร้อมในการทำงานและสนับสนุนการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และการศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการสะท้อนคิดและการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร และที่สำคัญควรตระหนักรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ถ้าผู้บริหารบริหารงานด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะส่งผลต่อทุกคน ซึ่งทุกคนในองค์กรจะมีความสุขและเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสร้างบรรยากาศแห่งความสุข..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิดและวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเข้ากับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ควรใช้ข้อมูลสารสนเทศและบริบทของสถานศึกษา ในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและชุมชน ตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตระหนักรู้ในคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคลากร เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความผูกพันต่อองค์กร ควรรับฟังความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาของครูบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องอย่างเปิดกว้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะในการทำงานของครูและบุคลากร โดยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีการตระหนักรู้ทั้งในตนเองและบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากร ทบทวนตนเองอย่างสม่ำเสมอ และลงพื้นที่รับฟังปัญหาและความต้องการของครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เน้นความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การที่ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีทักษะด้านการรับฟัง และการเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนและผู้อื่น จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ

ความไว้วางใจ และความปลอดภัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข และที่สำคัญผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้ตนเอง ผู้อื่น และตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่และผลกระทบของปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนและองค์กร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และที่สำคัญควรตระหนักรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาบุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และก่อให้เกิดความศรัทธาในผู้บริหาร ซึ่งจะนำพาองค์กรสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด และวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสร้างบรรยากาศแห่งความสุข...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรตระหนักรู้ตนเอง เข้าใจอารมณ์ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อจำกัดของตนเอง และตระหนักรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจและความสุขภายในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม และที่สำคัญควรตระหนักรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และสังคมโลก ส่งเสริมบุคลากรให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดสร้างบรรยากาศแห่งความสุข..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 53 การสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตระหนักรู้ (X_6)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านศักยภาพ ความถนัด อารมณ์ และความต้องการของบุคลากร เพื่อบริหารงานและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										จำนวน	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม และวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับฟังความคิดเห็นลงพื้นที่รับฟังปัญหา และส่งเสริมการสะท้อนคิดร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร			✓	✓	✓	✓	✓				5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ลำดับ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓	✓				6	60

จากตาราง 53 ประเด็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ (X_6) ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านศักยภาพ ความถนัด อารมณ์ และความต้องการของบุคลากร เพื่อบริหารงานและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม และวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับฟังความคิดเห็น ลงพื้นที่รับฟังปัญหา และส่งเสริมการสะท้อนคิดร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการสังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อนำเสนอสาระสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 2,355 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบกลุ่ม Cluster Sampling ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเทพทวีพัฒน์จากบุคลากรในโรงเรียน ทุกคน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียน แห่งความสุข ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 3 องค์ประกอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์หรือแบบออนไลน์

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและการเป็นเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

4.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

4.5 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณถดถอยแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในแต่ละด้านมาใช้ในการศึกษาแนวทาง โดยเลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.27)

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.859) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ด้านการบริการ (X_3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) และด้านการตระหนักรู้ (X_6) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การโรงเรียนแห่งความสุขโดยรวม ได้ร้อยละ 86.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.12997

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.31 + 0.639X_5 + 0.420X_3 + 0.114X_4 - 0.172X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.731Z_5 + 0.430Z_3 + 0.130Z_4 - 0.182Z_6$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ทั้ง 7 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้ คือ 1. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) 2.ด้านการบริการ (X_3) 3.ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) 4.ด้านการตระหนักรู้ (X_6) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5)

7.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาชีพ ทักษะ คุณภาพชีวิต และตามความถนัดของแต่ละบุคคล

7.1.2 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

7.1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาร่วมกันผ่าน PLC, Coaching และ Mentoring

7.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

7.1.5 ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร และเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สนับสนุน

7.2 ด้านการบริการ (X_3)

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก สนับสนุน และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น ดูแลเอาใจใส่เข้าถึงง่าย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นธรรม และมีความไว้วางใจ

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงานและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสถานศึกษา

7.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยี นวัตกรรม และระบบบริหารที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล

7.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านจิตบริการ มีความสุภาพ เป็นมิตร เอื้ออาทร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและผู้รับบริการ

7.3 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4)

7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การสื่อสารเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงาน

7.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เหตุผล ข้อมูล และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน

7.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

7.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ผ่านความจริงใจ ความยุติธรรม และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

7.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร

7.4 ด้านการตระหนักรู้ (X_6)

7.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านศักยภาพ ความถนัด อารมณ์ และความต้องการของบุคลากร เพื่อบริหารงานและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

7.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม และวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

7.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

7.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับฟังความคิดเห็น ลงพื้นที่รับฟังปัญหา และส่งเสริมการสะท้อนคิดร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

7.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อจำแนกผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ด้านการสร้างชุมชน ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยให้ความสำคัญกับการให้บริการทั้งบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนมีการตระหนักรู้ในการมองภาพที่จะเกิดกับองค์กร มีความเข้าใจผู้ร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับสุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567, หน้า 54) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการ ด้านการสร้างสังคมชุมชน ด้านการตระหนักรู้ และด้านความเห็นอกเห็นใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิมล อินทระพุฒ และปทุมพร เปียถนอม (2565, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อจำแนกผลการประเมินตามองค์ประกอบ พบว่า มีองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม และด้านตัวบุคคล ตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนควบคู่กับการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทในแต่ละสถานศึกษา ทั้งด้านอาคารสถานที่ ความสะอาด ความปลอดภัย และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู บุคลากร และผู้เรียน ส่งผลให้สมาชิกในสถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุขและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพแล้ว ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การตัดสินใจ และการพัฒนากิจกรรมของโรงเรียน การดำเนินงานในลักษณะดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างบุคลากร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรผ่านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ และพร้อมร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2556 อ้างถึงใน มยุรี อินทรโชติ ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช, 2567, หน้า 158) ซึ่งเสนอว่า โรงเรียนแห่งความสุขเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตของผู้เรียน จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะสำคัญ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผลการวิจัยยังมีทิศทางสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญนภา สมแวง (2566) ซึ่งรายงานว่า การเป็นโรงเรียน

แห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมได้รับการประเมินในระดับสูงที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านอารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน ล้วนอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการบริหารที่คำนึงถึงความสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วนิษา ราชนิยม และอภิชาต เลนะนันท์ (2566) ซึ่งพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการบริหาร ด้านบุคลากร กระบวนการบริหาร และการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของครู การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน และจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านการสร้างชุมชน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมองการณ์ไกลมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริการ และด้านการตระหนักรู้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเน้นการบริหารแบบการมีใจใฝ่บริการ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีทักษะในการโน้มน้าวจิตใจเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการวางแผน

การปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีเครือข่ายชุมชนที่ก่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเคารพรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อการกำหนดทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรัชญ์ทวิพร พันธ์วงศ์ (2567, หน้า 1149) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านและการตระหนักรู้ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของประสบการณ์การปฏิบัติงาน จะส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นต่อ เพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ ความเคารพ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถของตนเอง และยินดีรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อตัดสินใจในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานด้านต่าง ๆ จะช่วยให้ การพัฒนาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะส่งผลมีความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญ์ทวิพร พันธ์วงศ์ (2567, หน้า 1149) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านการตระหนักรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกับ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรไม่มากทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นความสัมพันธ์ใกล้ชิด ผู้บริหารสามารถดูแลครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง (Personalized Service) สภาพแวดล้อมเป็นเหมือนครอบครัว ทำให้การแสดงภาวะผู้นำใฝ่บริการในด้านการดูแลความรู้สึก การช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวและงาน ทำได้ง่ายและต่อเนื่อง ความคล่องตัวสูง การสื่อสารและตัดสินใจทำได้รวดเร็ว ช่วยเหลือครูได้ทันทีเมื่อเผชิญปัญหาหรือข้อจำกัดในการทำงานภาวะผู้นำเชิงประจักษ์เน้นการลงมือทำร่วมกับครูมากกว่าการสั่งการ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนครูและนักเรียนมาก ผู้บริหารมักเน้นการสร้างระบบงาน การกระจายอำนาจ และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องเน้นการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างทีมงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก มีความซับซ้อนของการดูแล อาจมีข้อจำกัดในการลงรายละเอียดรายบุคคล ทำให้ภาวะผู้นำใฝ่บริการเปลี่ยนไปเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตของครูแทน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวศิน สอนโพธิ์ และคณะ (2566, หน้า 41) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตัวบุคคล และด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนแห่งความสุขมีแนวคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความสุข และมีแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารให้เกิดผลในทุกฝ่ายในโรงเรียน และครูผู้สอนอาจมีแนวทางในการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพผู้เรียนมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันเมื่อแสดงออกมาในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา สมแวง (2566, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย อาจให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี หรือความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์สูงอาจเน้นเรื่องความมั่นคง ความสัมพันธ์ในทีม หรือความภูมิใจในความสำเร็จของศิษย์ และผู้ที่มีประสบการณ์สูงมักมีทักษะการบริหารจัดการอารมณ์และ

ภาระงานที่สะสมมานาน ทำให้มีระดับความสุขในบางด้าน เช่น ด้านอารมณ์หรือความสัมพันธ์ แตกต่างจากผู้เริ่มต้นทำงานที่อาจยังมีความเครียดจากการปรับตัวสูงกว่า การได้รับการยอมรับและบทบาทหน้าที่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างนำไปสู่ตำแหน่งงานหรือความรับผิดชอบที่ต่างกัน นำไปสู่กระบวนการการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในการทำงานต่างกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของ "โรงเรียนแห่งความสุข" ส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี อินทรโชติ ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยุระรัช (2564, หน้า 155) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุและประสบการณ์

4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการหรือ การมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรน้อย ย่อมมีภาระหน้าที่ ภารกิจของงานในการทำงานที่มากขึ้น รวมไปถึงโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา ส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดกลางต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกานต์ แสงดี (2566, หน้า 98) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร (X_t) กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Y_t) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xtyt} = 0.859$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการมุ่งเน้นการดูแลความรู้สึกและสนับสนุน

การทำงานของครู ทำให้ครูมีความสุข มีแรงจูงใจสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างห้องเรียนที่สุขภาวะบรรยากาศการอยู่ร่วมกันด้วยความไว้วางใจ ความเป็นกันเองและการสนับสนุนจากผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่น นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของโรงเรียนแห่งความสุข จึงสามารถที่จะสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร กับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ งานวิจัยของ Mitterer (2017 อ้างถึงใน คมธนู ควรประเสริฐ, 2562, หน้า 74) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Servant Leadership and Its Effect on Employee Job Satisfaction and Turnover Intent ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจที่จะทำงาน

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) ด้านการบริการ (X_3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) และด้านการตระหนักรู้ (X_6) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การโรงเรียนแห่งความสุขโดยรวม ได้ร้อยละ 86.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.12997 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการดูแล เอาใจใส่ และพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ครูเกิดความทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสุดท้ายจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีความสุข และบรรลุเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิษา ราชนิยม และอภิชาต เลนะนันท์

(2566, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ พบว่า 1) การบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดกระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารกระบวนการ ($\overline{X}$ = 4.36) การบริหารบุคคล ($\overline{X}$ = 4.58) และการบริหารสถานที่ ($\overline{X}$ = 4.07) ตามลำดับ 2) คุณภาพการศึกษาภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความพึงพอใจในงานของครู ($\overline{X}$ = 4.33) การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.32) และผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.10) ตามลำดับ และ 3) การบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้ การบริหารกระบวนการ (x_2) การบริหารบุคคล (x_1) และการบริหารสถานที่ (x_3) ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.752 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 56.60 และสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ คือ $Y = 0.602+0.377(x_2) +0.377(x_1)+0.137(x_3)$

ดังนั้นในฐานะผู้บริหารผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นการรับใช้และพัฒนาบุคลากรมากกว่าการสั่งการเพียงอย่างเดียว จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีขวัญกำลังใจและได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อครู ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวม จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ด้านการบริการ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการตระหนักรู้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวมได้ร้อยละ 86.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.12997 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการในแต่ละด้านไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์กรให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ทั้งด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการบริหารงานโดยเน้นกระบวนการหรือการมีส่วนร่วม รวมทั้งการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพตัวบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำ

ใฝ่บริการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโครงการอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะด้านการบริการ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การตระหนักรู้ การโน้มน้าวจิตใจ การมองการณ์ไกล การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บริหารนำหลักภาวะผู้นำใฝ่บริการไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความผูกพัน และความร่วมมือของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือในบริบทที่มีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและวิเคราะห์ความสอดคล้องหรือความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทของสถานศึกษาที่หลากหลาย

2.2 ควรต่อยอดการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา ทดลองใช้ และประเมินผลแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษาจริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิผลในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บำเพ็ญ วรบุตร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายธนปกรณ์ อวนป้อง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางนุชรินทร์ ประลอบพันธุ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.บำเพ็ญ วรบุตร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5.นายเอกฉันท์ วงค์อินพ่อ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
6. นายไพรัตน์ แดนขนบ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. นายธนปกรณ์ อวนป้อง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. นางสุกันยา กำสังฤทธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. นางนันธิกร คำหล้า	ครูชำนาญการ โรงเรียนแวงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
10. นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บำเพ็ญ วรบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธนปกรณ์ อวนป้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนุชรินทร์ ประลอบพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโซ่พิสัยวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรเจริญวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๖๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.บำเพ็ญ วรบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางนันธิกร คำหล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุกันยา กำลังฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนปกรณ์ อวนป้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไพรัตน์ แดนขนบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเอกฉันท์ วงศ์อินพ่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๓ ๒๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การบริการ 4) การโน้มน้าวจิตใจ 5) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล 6) การตระหนักรู้ และ7) การสร้างชุมชน

ตอนที่ 3 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่ 1) ตัวบุคคล 2) กระบวนการ หรือการมีส่วนร่วม 3) สถานที่และสภาพแวดล้อม

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามการรับรู้ของท่านหรือความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตาม สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 10 ปี
   - ☐ 10 – 20 ปี
   - ☐ มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
   - ☐ ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
   - ☐ ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน
   - ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการรับรู้ของท่านกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึกและแรงจูงใจของผู้อื่น	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึกและแรงจูงใจของผู้อื่นอยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริการ	5	4	3	2	1
1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึกและแรงจูงใจของผู้อื่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเคารพต่อสิทธิของทุกคน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา ความห่วงใยและสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ					
2. การมองการณ์ไกล						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมาประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผน					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริการ	5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. การบริการ						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการ แก้ไขปัญหาได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ					
14	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ					
15	ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด					
4. การโน้มน้าวจิตใจ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ผู้ตามพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริการ	5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน					
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ ความถนัดและทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้ตามเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเติบโตและประสบผลสำเร็จ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสที่จำเป็นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริการ	5	4	3	2	1
6. การตระหนักรู้						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่นและบริบทรอบข้าง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการตระหนักรู้สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สามารถเข้าใจ สภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น					
29	ผู้บริหารยึดสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
7. การสร้างชุมชน						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพัน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่างของผู้ตามปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริการ	5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคน สามารถมีส่วนร่วมและแสดงออก ตามความสามารถของตน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความผูกพัน ในกลุ่มบุคลากรอย่างยั่งยืน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน					

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
1. ตัวบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู และผู้เรียน ให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอน และผู้เรียนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข					
2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม						
6	ครูผู้สอนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง					
7	ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
8	ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
9	ครูผู้สอนยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิด แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม					
3. สถานที่และสภาพแวดล้อม						
11	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ					
12	โรงเรียนมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจนสนับสนุนวินัยเชิงบวก					
14	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	ตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 54 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตและเข้าใจความคิด ความรู้สึกและแรงจูงใจของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเห็นอกเห็นใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเคารพต่อสิทธิของทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา ความห่วงใยและสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์จากอดีตและปัจจุบันมาประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้บทเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก รับฟังความต้องการ แก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ด้วยความรับผิดชอบ รวดเร็ว และจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำใช้คำพูดและเหตุผลอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ผู้ตามพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ ความถนัด และทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงกว่าผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการของผู้ตามเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเติบโตและประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากร งบประมาณและโอกาสที่จำเป็นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่นและบริบทรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการตระหนักรู้สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	สามารถเข้าใจสภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น								
29	ผู้บริหารยึดสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของทุกคน รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณค่าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคลากรและชุมชน โดยผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จหรือโอกาสพิเศษเพื่อสร้างความผูกพัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
33	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณค่าของความแตกต่างของผู้ตามปลูกฝังวัฒนธรรมและมุมมองที่เอื้อต่อการแสดงออกตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและแสดงออกตามความสามารถของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในกลุ่มบุคลากรอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 55 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้งหมด 35 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครูและผู้เรียน ให้เกิดการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอน และผู้เรียนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	ครูผู้สอนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และการรู้สึกถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิเสรีภาพในการคิด แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และรู้จักบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจนสนับสนุนวินัยเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดีให้แก่ผู้เรียนและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 56 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้งหมด 15 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .411 – .892 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .867	1	.572
	2	.411
	3	.729
	4	.892
	5	.892
2. การมองการณ์ไกล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .908 – .972 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .980	6	.972
	7	.908
	8	.924
	9	.926
	10	.972
3. การบริการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .961 – .998 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .997	11	.961
	12	.998
	13	.998
	14	.998
	15	.998
4. การโน้มน้าวจิตใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .224 – .621 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .754	16	.621
	17	.584
	18	.224
	19	.584
	20	.621
5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .914 – .963 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .981	21	.914
	22	.963
	23	.914
	24	.963

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.963
6. การตระหนักรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .851–.991 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .988	26	.851
	27	.991
	28	.991
	29	.991
	30	.991
7. การสร้างชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .458–.929 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905	31	.929
	32	.458
	33	.605
	34	.929
	35	.929
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .224 – .998 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .987		

จากตาราง 57 พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .224 – .998 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 เมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

1. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .441 – .892 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .867

2. การมองการณ์ไกล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .908 – .972 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .980

3. การบริการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .961 – .998 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .997

4. การโน้มน้าวจิตใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .224 – .621 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .754

5. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .914 – .963 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .981

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การตระหนักรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .851 – .991 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .988

7. การสร้างชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .458 – .929 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ตัวบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .608 – .977 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .964	1	.608
	2	.977
	3	.977
	4	.977
	5	.977
2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .505 – .947 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .932	6	.947
	7	.947
	8	.790
	9	505
	10	.947
3. สถานที่และสภาพแวดล้อม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .525 – .781 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .857	11	.525
	12	.781
	13	.781
	14	.525
	15	.781

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .505 – .977
และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .934

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 58 พบว่าแบบสอบถามการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .505 – .977 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .934 เมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

1. ตัวบุคคลค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .608 – .977 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .964

2. กระบวนการหรือการมีส่วนร่วมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .505 – .947 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .932

3. สถานที่และสภาพแวดล้อมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .525 – .781 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .857

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	349	4	5	4.16	.419
X2	349	4	5	4.37	.444
X3	349	4	5	4.46	.358
X4	349	3	5	3.97	.398
X5	349	4	5	4.30	.399
X6	349	4	5	4.40	.369
X7	349	3	5	4.20	.425
Xt	349	4	5	4.27	.269
Valid N (listwise)	349				

One-Sample Test

	Test Value = 3.51					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
X1	28.846	348	.000	.648	.60	.69
X2	36.329	348	.000	.862	.82	.91
X3	49.727	348	.000	.952	.91	.99
X4	21.814	348	.000	.465	.42	.51
X5	37.138	348	.000	.794	.75	.84
X6	45.252	348	.000	.895	.86	.93
X7	30.414	348	.000	.691	.65	.74
Xt	52.669	348	.000	.758	.73	.79

ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	349	4	5	4.24	.408
Y2	349	4	5	4.28	.476
Y3	349	4	5	4.52	.500
Yt	349	4	5	4.35	.349
Valid N (listwise)	349				

One-Sample Test

	Test Value = 3.51					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
Y1	33.453	348	.000	.731	.69	.77
Y2	30.393	348	.000	.775	.72	.82
Y3	37.657	348	.000	1.009	.96	1.06
Yt	44.895	348	.000	.838	.80	.87

ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของสถานศึกษา โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T-Test

Group Statistics

ตัวแปร	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	ผู้บริหาร	19	4.57	.328	.075
	ครูผู้สอน	330	4.13	.412	.023
X2	ผู้บริหาร	19	4.59	.386	.088
	ครูผู้สอน	330	4.36	.444	.024
X3	ผู้บริหาร	19	4.51	.349	.080
	ครูผู้สอน	330	4.46	.358	.020
X4	ผู้บริหาร	19	4.56	.287	.066
	ครูผู้สอน	330	3.94	.377	.021
X5	ผู้บริหาร	19	4.61	.305	.070
	ครูผู้สอน	330	4.29	.397	.022
X6	ผู้บริหาร	19	4.53	.339	.078
	ครูผู้สอน	330	4.40	.370	.020
X7	ผู้บริหาร	19	4.57	.444	.102
	ครูผู้สอน	330	4.18	.414	.023
Xt	ผู้บริหาร	19	4.56	.291	.067
	ครูผู้สอน	330	4.25	.258	.014

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	1.500	.221	4.511	347	.000	.434	.096	.245	.624
	Equal variances not assumed			5.522	21.403	.000	.434	.079	.271	.598
X2	Equal variances assumed	1.025	.312	2.205	347	.028	.229	.104	.025	.434
	Equal variances not assumed			2.500	20.844	.021	.229	.092	.038	.420
X3	Equal variances assumed	.494	.483	.543	347	.587	.046	.084	-.120	.212
	Equal variances not assumed			.557	20.252	.584	.046	.082	-.126	.218
X4	Equal variances assumed	3.725	.054	7.006	347	.000	.617	.088	.444	.790
	Equal variances not assumed			8.922	21.738	.000	.617	.069	.473	.760
X5	Equal variances assumed	3.605	.058	3.475	347	.001	.322	.093	.140	.505
	Equal variances not assumed			4.402	21.691	.000	.322	.073	.170	.474
X6	Equal variances assumed	1.072	.301	1.503	347	.134	.131	.087	-.040	.302
	Equal variances not assumed			1.627	20.556	.119	.131	.080	-.037	.298
X7	Equal variances assumed	2.022	.156	3.959	347	.000	.388	.098	.195	.581
	Equal variances not assumed			3.725	19.851	.001	.388	.104	.171	.606
Xt	Equal variances assumed	.283	.595	5.051	347	.000	.310	.061	.189	.430
	Equal variances not assumed			4.533	19.661	.000	.310	.068	.167	.452

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

Oneway

ANOVA

ตัวแปร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	1.506	2	.753	4.363	.013
	Within Groups	59.707	346	.173		
	Total	61.212	348			
X2	Between Groups	7.964	2	3.982	22.776	.000
	Within Groups	60.492	346	.175		
	Total	68.456	348			
X3	Between Groups	.095	2	.047	.369	.692
	Within Groups	44.408	346	.128		
	Total	44.503	348			
X4	Between Groups	.224	2	.112	.706	.495
	Within Groups	54.914	346	.159		
	Total	55.138	348			
X5	Between Groups	11.979	2	5.989	47.642	.000
	Within Groups	43.497	346	.126		
	Total	55.476	348			
X6	Between Groups	3.635	2	1.817	14.339	.000
	Within Groups	43.855	346	.127		
	Total	47.490	348			
X7	Between Groups	.292	2	.146	.809	.446
	Within Groups	62.428	346	.180		
	Total	62.720	348			
Xt	Between Groups	2.026	2	1.013	15.154	.000
	Within Groups	23.133	346	.067		
	Total	25.159	348			

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ANOVA

ตัวแปร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	.366	2	.183	1.040	.354
	Within Groups	60.847	346	.176		
	Total	61.212	348			
X2	Between Groups	5.274	2	2.637	14.441	.000
	Within Groups	63.182	346	.183		
	Total	68.456	348			
X3	Between Groups	.009	2	.004	.034	.966
	Within Groups	44.494	346	.129		
	Total	44.503	348			
X4	Between Groups	.177	2	.089	.559	.573
	Within Groups	54.961	346	.159		
	Total	55.138	348			
X5	Between Groups	9.075	2	4.537	33.835	.000
	Within Groups	46.401	346	.134		
	Total	55.476	348			
X6	Between Groups	2.530	2	1.265	9.734	.000
	Within Groups	44.960	346	.130		
	Total	47.490	348			
X7	Between Groups	.122	2	.061	.337	.714
	Within Groups	62.597	346	.181		
	Total	62.720	348			
Xt	Between Groups	1.065	2	.532	7.646	.001
	Within Groups	24.094	346	.070		
	Total	25.159	348			

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ภูบัติงาน

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	ผู้บริหาร	19	4.52	.342	.078
	ครูผู้สอน	330	4.22	.406	.022
Y2	ผู้บริหาร	19	4.59	.386	.088
	ครูผู้สอน	330	4.27	.475	.026
Y3	ผู้บริหาร	19	4.47	.513	.118
	ครูผู้สอน	330	4.52	.500	.028
Yt	ผู้บริหาร	19	4.53	.327	.075
	ครูผู้สอน	330	4.34	.348	.019

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	.453	.501	3.058	347	.002	.291	.095	.104	.478
	Equal variances not assumed			3.566	21.037	.002	.291	.082	.121	.461
Y2	Equal variances assumed	2.293	.131	2.898	347	.004	.322	.111	.104	.541
	Equal variances not assumed			3.492	21.279	.002	.322	.092	.130	.514
Y3	Equal variances assumed	.009	.924	-.402	347	.688	-.048	.118	-.280	.185
	Equal variances not assumed			-.393	20.022	.698	-.048	.121	-.300	.205
Yt	Equal variances assumed	.154	.695	2.306	347	.022	.189	.082	.028	.349
	Equal variances not assumed			2.433	20.410	.024	.189	.077	.027	.350

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

Oneway

ANOVA

ตัวแปร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1	Between Groups	.363	2	.182	1.091	.337
	Within Groups	57.579	346	.166		
	Total	57.942	348			
Y2	Between Groups	23.244	2	11.622	72.211	.000
	Within Groups	55.686	346	.161		
	Total	78.930	348			
Y3	Between Groups	.219	2	.109	.435	.648
	Within Groups	86.910	346	.251		
	Total	87.129	348			
Yt	Between Groups	3.799	2	1.899	17.061	.000
	Within Groups	38.521	346	.111		
	Total	42.320	348			

การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1	Between Groups	.272	2	.136	.816	.443
	Within Groups	57.670	346	.167		
	Total	57.942	348			
Y2	Between Groups	19.035	2	9.517	54.980	.000
	Within Groups	59.895	346	.173		
	Total	78.930	348			
Y3	Between Groups	.005	2	.002	.010	.990
	Within Groups	87.124	346	.252		
	Total	87.129	348			
Yt	Between Groups	2.616	2	1.308	11.400	.000
	Within Groups	39.704	346	.115		
	Total	42.320	348			

การเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

Correlations

		Xt	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Yt	Y1	Y2	Y3
Xt	Pearson Correlation	1	.531**	.726**	.752**	.581**	.822**	.829**	.478**	.859**	.596**	.772**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X1	Pearson Correlation	.531**	1	.180**	.242**	.381**	.360**	.243**	.067	.392**	.474**	.253**	.193**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.209	.000	.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X2	Pearson Correlation	.726**	.180**	1	.470**	.166**	.739**	.691**	.147**	.648**	.253**	.820**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X3	Pearson Correlation	.752**	.242**	.470**	1	.210**	.535**	.820**	.348**	.700**	.399**	.477**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X4	Pearson Correlation	.581**	.381**	.166**	.210**	1	.379**	.254**	.334**	.451**	.684**	.242**	.155**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X5	Pearson Correlation	.822**	.360**	.739**	.535**	.379**	1	.749**	.119*	.875**	.576**	.899**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.027	.000	.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X6	Pearson Correlation	.829**	.243**	.691**	.820**	.254**	.749**	1	.209**	.751**	.403**	.782**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
X7	Pearson Correlation	.478**	.067	.147**	.348**	.334**	.119*	.209**	1	.256**	.038	.159**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.209	.006	.000	.000	.027	.000		.000	.477	.003	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
Yt	Pearson Correlation	.859**	.392**	.648**	.700**	.451**	.875**	.751**	.256**	1	.702**	.763**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
Y1	Pearson Correlation	.596**	.474**	.253**	.399**	.684**	.576**	.403**	.038	.702**	1	.316**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.477	.000		.000	.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
Y2	Pearson Correlation	.772**	.253**	.820**	.477**	.242**	.899**	.782**	.159**	.763**	.316**	1	.386**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349
Y3	Pearson Correlation	.576**	.193**	.367**	.684**	.155**	.503**	.498**	.352**	.792**	.352**	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349	349

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

Model Summary[e]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875[a]	.765	.764	.169
2	.917[b]	.840	.839	.140
3	.925[c]	.856	.855	.133
4	.929[d]	.863	.861	.130

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X3

c. Predictors: (Constant), X5, X3, X4

d. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X6

e. Dependent Variable: Yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.060	.098		10.793	.000
	X5	.764	.023	.875	33.601	.000
2	(Constant)	.301	.101		2.994	.003
	X5	.612	.022	.701	27.529	.000
	X3	.317	.025	.325	12.756	.000
3	(Constant)	.022	.106		.205	.838
	X5	.567	.022	.649	25.441	.000
	X3	.315	.024	.323	13.375	.000
	X4	.120	.019	.138	6.237	.000
4	(Constant)	.031	.103		.299	.765
	X5	.639	.028	.731	22.616	.000
	X3	.420	.035	.430	12.027	.000
	X4	.114	.019	.130	6.008	.000
	X6	-.172	.043	-.182	-3.993	.000

a. Dependent Variable: Yt

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....**จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_5) 2) ด้านการบริการ (X_3) 3) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_4) และ 4) ด้านการตระหนักรู้ (X_6)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการบริการ ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

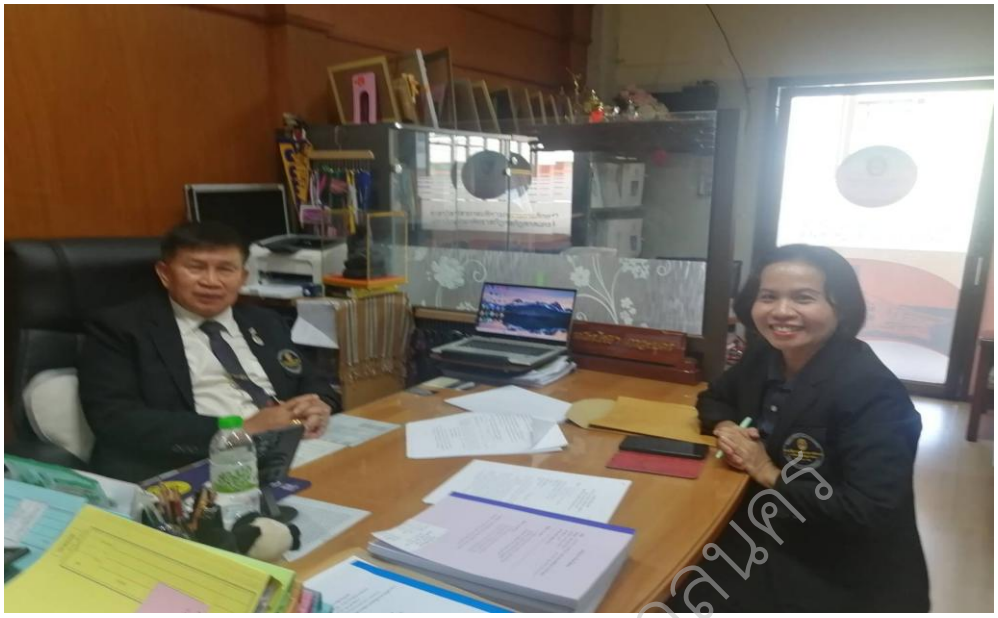
...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ แดนขนบ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายเอกฉันท์ วงค์อินพ่อ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนครวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางนันธิกร คำหล้า ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนแวงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางสุกันยา กำลังฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาววิภาภรณ์ บุญม่วงมา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 เดือนมกราคม พ.ศ. 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 135 หมู่ 9 บ้านเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2548	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2557	ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโทร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2564	ครู โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร