# ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

# CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN RELATION TO BECOMING A HAPPY ORGANIZATION: A STUDY OF THE EDUCATIONAL MANAGEMENT EFFICIENCY ENHANCEMENT NETWORK, CLUSTER 3, UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

**ฑธุวพร ดอนนันชัย[1], สุดารัตน์ สารสว่าง[2], และ รัชพล วิทยานนท์[3]**

Thuwapon Donnanchai[1], Sudarat Sarnswang[2], and Rachapol Wittayanon[3]

**[1-3]มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

[1-3]Kasetsart University,Thailand

[1]Corresponding Author's Email: thuwapon.d@ku.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 127 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.58) โดยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.48) โดยด้านน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 3) ภาวะผู้นำ

* Received 5 May 2026; Revised 30 September 2026; Accepted 30 September 2026

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .678) อยู่ในระดับสูง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การเป็นองค์กรแห่งความสุข, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of creative leadership of school administrators; 2) examine the level of happy organization of schools; and 3) investigate the relationship between creative leadership of school administrators and happy organization in schools of Network Group 3 for Promoting Educational Management Efficiency under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 127 teachers from schools in the aforementioned network group. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) the overall level of creative leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.58), with all components rated at a high level, and the dimension of creative initiative had the highest mean score; 2) the overall level of happy organization was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.48), with the dimension of generosity having the highest mean score; and 3) creative leadership of school administrators and happy organization were positively correlated at a statistically significant level of .01 (r = .678), indicating a high level of relationship.

**Keywords:** Creative Leadership, Happy Organization, School Administrators

## บทนำ

ในบริบทของโลกศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตและซับซ้อนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่ทำให้บทบาทของสถานศึกษา

ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่ต้องเป็นพื้นที่แห่งการพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะอนาคต (Future Skills) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาประเทศบนฐานของ “ความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม” โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และการสร้างสังคมแห่งความสุข (Well-being Society) ซึ่งรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568)

พื้นที่จังหวัดปทุมธานีถือเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทั้งในด้านอุตสาหกรรม การค้า และบริการ โดยเฉพาะการเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และแหล่งจ้างงานสำคัญ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและประชากรจำนวนมากเข้าสู่พื้นที่อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) สถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวจึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการองค์กรในบริบทที่มีความหลากหลายสูง ทั้งในด้านพื้นฐานครอบครัวของผู้เรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง และทรัพยากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในพื้นที่ปริมณฑลยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี, 2566)

นอกจากนี้ แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Seligman ผ่านโมเดล PERMA (Seligman, 2011 อ้างถึงใน ฐณัฏฐ์ อัฑฒ์ทิวัตถ์ธนา, 2567) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขที่ยั่งยืน ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) การมีส่วนร่วม (Engagement) ความสัมพันธ์ (Relationships) ความหมายของชีวิต (Meaning) และความสำเร็จ (Accomplishment) ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ความสุขของบุคลากรในองค์กรได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ หากแต่ต้องอาศัยบทบาทของผู้นำองค์กรในการกำหนดทิศทาง สร้างวัฒนธรรมองค์กร และออกแบบระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Veenhoven (2010) ที่ระบุว่าความสุขสามารถออกแบบและส่งเสริมได้ผ่านสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่เหมาะสม ในบริบทของสถานศึกษา “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็นกลไกสำคัญที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาองค์กรและการสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้เพื่อมิให้เกิดความขาดช่วงทางการบริหาร

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ในเชิงวิชาการ จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบท

สถานศึกษาไทย ขณะที่ในเชิงปฏิบัติ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสุขให้แก่บุคลากรได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” เพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งหมด 8 โรงเรียน จำนวน 183 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 จำนวน 127 คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งตามสัดส่วน (Proportionate Random Sampling)

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบประเมินระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.3 ผู้วิจัยนำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าอยู่ที่ 0.76 จากข้อคำถามทั้งหมด 43 ข้อ และนำคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง ให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากยิ่งขึ้น

2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1951) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 จากข้อคำถามทั้งหมด 43 ข้อ ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0<\alpha<1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านแบบสอบถามในรูปแบบ QR CODE ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบ และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์

3.3 ผู้วิจัยรวบรวม ตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ตอบกลับมาอย่างสมบูรณ์ไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ โดยสถิติที่ใช้ คือ ความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient: r)

## ผลการวิจัย

1. **ผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| รายการ | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{x}$ | S.D. | การแปลความหมาย | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | การมีจินตนาการและวิสัยทัศน์ | 4.34 | 0.53 | มาก | 2 |
| 2 | การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว | 4.23 | 0.65 | มาก | 5 |
| 3 | การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.42 | 0.61 | มาก | 1 |
| 4 | การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม | 4.31 | 0.57 | มาก | 4 |
| 5 | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 4.34 | 0.54 | มาก | 3 |
| **รวม** | | **4.33** | **0.58** | **มาก** | |

จากตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การมีจินตนาการและวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.54) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.65)

**2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข**

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| รายการ | การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา | $\bar{x}$ | S.D. | การแปลความหมาย | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | สุขภาพดี | 4.51 | 0.46 | มากที่สุด | 4 |
| 2 | น้ำใจงาม | 4.56 | 0.45 | มากที่สุด | 1 |
| 3 | การผ่อนคลาย | 4.45 | 0.44 | มาก | 7 |
| 4 | การหาความรู้ | 4.48 | 0.45 | มาก | 6 |
| 5 | คุณธรรม | 4.49 | 0.50 | มาก | 5 |
| 6 | ใช้เงินเป็น | 4.45 | 0.51 | มาก | 8 |
| 7 | ครอบครัวดี | 4.52 | 0.46 | มากที่สุด | 3 |
| 8 | มีสังคมดี | 4.55 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |

| รายการ | การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา | $\bar{x}$ | S.D. | การแปลความหมาย | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| รวม | | 4.50 | 0.48 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 2 แสดงการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ น้ำใจงาม ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ มีสังคมดี ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.59) และครอบครัวดี ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.46) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การผ่อนคลาย และการใช้เงินเป็น ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.44 และ 0.51 ตามลำดับ)

**3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

**ตารางที่ 3** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3

| | การเป็นองค์กรแห่งความสุข | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | สุขภาพดี | น้ำใจงาม | การผ่อนคลาย | การหาความรู้ | คุณธรรม | ใช้เงินเป็น | ครอบครัวดี | มีสังคมดี | $Y_{tot}$ |
| การมีจินตนาการและวิสัยทัศน์ | .380** | .551** | .492** | .528** | .453** | .345** | .445** | .488** | **.555**** |
| การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว | .542** | .610** | .588** | .660** | .559** | .456** | .666** | .584** | **.703**** |
| การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | .406** | .497** | .440** | .526** | .540** | .425** | .534** | .381** | **.564**** |
| การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม | .457** | .571** | .528** | .529** | .503** | .422** | .563** | .473** | **.609**** |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | .460** | .664** | .572** | .595** | .515** | .472** | .573** | .534** | **.660**** |
| $X_{tot}$ | **.494**** | **.631**** | **.573**** | **.623**** | **.564**** | **.465**** | **.612**** | **.538**** | **.678**** |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์($X_{tot}$) กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข($Y_{tot}$) กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .678$, $p<0.01$) อยู่ในระดับสูง (พรรณี ลีกิจวัฒนา, 2568)

## อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.58) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนนิกานต์ อัคติ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.61) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดังกล่าวมีความสามารถในการบูรณาการความรู้จากประสบการณ์เดิมเข้ากับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สำหรับด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.65) แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในจากทุกด้าน แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลจากลักษณะโครงสร้างของระบบราชการไทยที่มีรูปแบบการบริหารแบบลำดับขั้น ทำให้การปรับตัวเชิงลึกหรือการพลิกแนวทางการบริหารในเชิงสร้างสรรค์อย่างรวดเร็วยังมีข้อจำกัด

**2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.48) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2550) ที่อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาวะที่ดีในทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ผ่านองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ Happy Body Happy Heart Happy Soul Happy Relax Happy Brain Happy Money Happy Family และ Happy Society เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.45) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและผู้อื่น มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความเข้าใจ และด้านใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน ($\bar{x}$ = 4.45 เท่ากัน) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนถึงบริบทของพื้นที่จังหวัดปทุมธานีที่เป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง บุคลากรต้องเผชิญกับภาระค่าใช้จ่ายและการเดินทางที่ใช้เวลามาก ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดสมดุลชีวิตและการบริหารจัดการทางการเงิน ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในมิติเหล่านี้จึงต้องอาศัยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสุขที่ยั่งยืนในทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .678) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่พัฒนาทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ

คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขของบุคลากรในองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีความสัมพันธ์สูงสุด (r = .703)

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.58) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.48) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(r = .678 , p<0.01)

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 เนื่องจากผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความสามารถด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

1.2 เนื่องจากผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ น้ำใจงาม ดังนั้นจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและรักษาบรรยากาศของความมีน้ำใจและการเอื้ออาทรในสถานศึกษาให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวเดียวกันและมีความสุขในการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง

**2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ประกอบกับบริบทของพื้นที่ปทุมธานีซึ่งเป็นเขตปริมณฑลที่มีความเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุที่แท้จริงของข้อจำกัดด้านความยืดหยุ่นในการบริหาร รวมถึงปัจจัยเชิงโครงสร้างและบริบทที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของสถานศึกษา

2.2 เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการผ่อนคลาย และด้านใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น ค่าครองชีพและภาระทางการเงินส่วนบุคคล ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อมิติเหล่านี้ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่วนบุคคล ระบบสวัสดิการของสถานศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อให้ได้ภาพที่ครบถ้วนและสามารถนำไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดและยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

ชนนิกานต์ อัคติ, สุดารัตน์ สารสว่าง, และมีชัย ออสุวรรณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9( 2 ) , 1 83–1 96. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/277384/185076

ฐณัฏฐ์ อัฑฒ์ทิวัตถ์ธนา. (2567). ทฤษฎี PERMA: กุญแจสู่องค์กรแห่งความสุข. วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์, 1(1), 78–88. https://so11.tci-thaijo.org/index.php/J_SSR/article/view/1070/202

พรรณี ลีกิจวัฒนา. (2568). วิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2550). Happy Workplace: โครงการศึกษาความสุขของคนทำงานในประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่13. กรุงเทพมหานคร; สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2566). ฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด. ปทุมธานี; สำนักงานจังหวัดปทุมธานี

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). รายงานสถิติจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพมหานคร; สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press.

Veenhoven, R. (2010). Greater happiness for a greater number. Journal of Happiness Studies, 11(5), 605–629.