

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 3*

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AFFECTING THE HAPPINESS ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 3

วินันท์ หนูบุญ

Winatsanan Nooboon

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Anotai_pra@nstru.ac.th

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 2 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดสำนักงาน

Citation:



* วินันท์ หนูบุญ. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนสังคม, 4(3), 1074-1095.
Winatsanan Nooboon. (2026). The Transformational Leadership Of Administrators Affecting The Happiness Organization Of School Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 1074-1095.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอุดมการณ์

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร รองลงมา คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ทำงานน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรมุ่งเน้น 1) ด้านการมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบแห่งความสุขทั้งกายและใจ การบริหารงานที่มีความยุติธรรม 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานตามความถนัด สนับสนุนงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา โดยการนิเทศแบบเป็นกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารคอยรับฟังปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้อิสระในการตัดสินใจ และ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องคอยอำนวยความสะดวกและติดตามงานอยู่เสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) study the transformational leadership of administrators; (2) examine the level of happiness organization in educational institutions; (3) investigate the transformational leadership of administrators that affects the happiness organization of educational institutions; and (4) explore guidelines for developing transformational leadership of administrators that influences the happiness organization of school under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 313 teachers under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. The research instruments included questionnaires and research interviews. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, stepwise multiple regression, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The transformational leadership of administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, overall, was at the highest level. The aspect with the highest mean was inspirational motivation, followed by teamwork, intellectual stimulation, and individualized consideration, respectively. The aspect with the lowest mean was idealized influence.

2. The happiness organization of school under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, overall, was at the highest level. The aspect with the highest mean was organizational harmony, followed by employees' happiness, while the aspect with the lowest mean was a pleasant workplace environment.

3. The results of the analysis of the transformational leadership of administrators affecting the happiness organization of school under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, were inspirational motivation, teamwork, and intellectual stimulation, with statistical significance at the .01 level.

4. The guidelines for developing transformational leadership that influences the happiness organization of school under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 that should be concerned comprised of 1) Idealized influence should be administrators must serve as role models for holistic well-being physical and mental well-being while ensuring fair management. 2) Inspiration also should be concerned encouraging personnel to work according to their expertise and providing budgets and opportunities for self-development. 3) Intellectual stimulation should be concerned by supervision through a friendly mentor approach, focusing on innovation and new pedagogical methods. 4) Individualized consideration should be concerned by administrators should actively listen to both professional and personal issues, while granting them autonomy in decision-making processes. And 5) Teamwork should be promoted to building a culture of collective responsibility, supported by administrators who facilitate operations and consistently monitor progress.

Keywords: Transformational Leadership of Administrators, Characteristics of Transformational Leadership, Happiness Organization of School

บทนำ

การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการได้เปรียบทั้งในระบบเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศทั่วโลก และยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ในสังคมเพื่อนำไปสู่การสร้างชาติที่ก้าวหน้ามั่นคง การศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยไม่มีการเอารัดเอาเปรียบในกระแสของสิ่งแวดล้อมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 -

2579 กล่าวถึง เป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้ 5 ประการหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579, 80-81) ในยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศและของโลก เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนซึ่งจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หรือไม่ นั่น สถานศึกษาย่อมมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำ นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้บริหารที่ดี มีปัญญา ความรู้ ทักษะ และความสามารถ (รุจิกร ตูลาธาร, 2565) เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีทักษะภาวะความเป็นผู้นำทางความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภัทรพล สายแวว, 2564) เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีความพยายามที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและการสร้างขวัญกำลังใจ พร้อมกับการเป็นผู้ฟังที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานและรับมือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตามหรือใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมความสามารถ

ตามความแตกต่างของบุคคล และกระตุ้นให้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน (อรอุมา ศรีประทุม วงศ์, 2565) ผู้นำที่ใส่ใจในความสุขของบุคลากร เห็นคุณค่าในงานของทุกคน และสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวนั้นย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการทัศนวิสัยทัศน์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าขององค์กรในภาพรวม นอกจากนี้การที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารงานแล้ว ยังต้องมีการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ให้สถานศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้แนวคิดที่สำคัญ คือ Happy Workplace เป็นการพัฒนาค้นในองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโต อย่างมีเป้าหมาย และสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยแนวคิดกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ บุคลากรขององค์กรพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี กระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับมอบหมายให้สำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี มีความมั่นคงในชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข องค์ประกอบที่สอง คือ ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเหมาะกับการทำงาน มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ แบ่งฝ่ายการทำงาน บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดแก้ปัญหา พัฒนาวางแผนร่วมกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาคารสถานที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย และองค์ประกอบสุดท้ายคือ ความสามัคคีในองค์กร (Happy Teamwork) คือ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำปรึกษา ชื่นชม ให้กำลังใจ มีการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิชัยแก้ว, 2561) หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่คำนึงถึงความสุขของบุคลากรภายในสถานศึกษาย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กร เนื่องจากครูและบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้อาจขาดประสิทธิภาพและอาจเกิดความขัดแย้ง แต่หากผู้นำคำนึงถึงการพัฒนางานและการพัฒนาคนควบคู่กันไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรรู้สึกรักผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เกิดความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อการสร้างให้สถานศึกษา กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นส่วนช่วยในการ ขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารย่อมมีความเข้าใจ มีมุมมองที่ กว้างไกล สร้างสรรค์ มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้ ปัญญา มีความรัก ผูกพันระหว่างกันในสถานศึกษาของตนเอง ก่อให้เกิดบรรยากาศของการ ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสมานฉันท์กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นทรัพยากรบุคคลของประเทศที่มีความสามารถ มีคุณภาพต่อไป และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้อย่างเต็มที่ เติบโตตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในตนเองแล้วย่อมจะสามารถเปลี่ยนสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่จะ มุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จแล้วก้าวเข้าสู่ยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านได้เป็นอย่างดี ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มุ่งเน้นให้มีการจัด การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ พัฒนาคูณภาพผู้เรียนให้มี สมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลด ความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนา สถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จากประเด็นความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการครูและบุคลากร ภายในสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้บริหารมีความสำคัญในการ บริหารงานให้ครูและบุคลากรมีความสุขเมื่อมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา อันจะมีความสำคัญ มากต่อความสำเร็จในภาพรวมของสถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องอาศัยความทุ่มเท ทักษะความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มี ประสิทธิภาพในยุคของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องปรับปรุงพัฒนาอย่างรวดเร็วเพื่อทัน

ต่อการแข่งขัน ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้า สถานศึกษามีความน่าเชื่อถือต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,665 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู จำนวน 313 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวนตามเกณฑ์การเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการคัดเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ประกอบด้วยครู โรงเรียนละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 313 คน และผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้บริหารที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศสภาพ ระดับวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แบ่งเป็นแบบสอบถาม 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา 4) ด้านด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์ ประเมินค่าวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert' s Scale) (พิชิต ฤทธิ์จรรย์, 2554 : 224-226)

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แบ่งเป็นแบบสอบถาม 3 ด้าน คือ 1) ด้านคนทำงานมีความสุข 2) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และ 3) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ประกอบด้วย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตร วัดส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่า

วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554 : 224-226)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานที่ ทำการสัมภาษณ์ และวันเดือนปีที่ทำการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ด้านการมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา, ด้านด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์คุณสมบัติและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดำรง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สังเคราะห์ คุณสมบัติและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้กำหนดเป็นกรอบการวิจัยและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นกำหนดเป็น เครื่องมืองานวิจัย

2. สร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

3. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ หลังจากนั้นนำไปแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา กำหนดค่า IOC (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 241) ผลที่ได้คือ ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ที่ 0.67-1.00

5. นำเครื่องมือปรับปรุงแก้ไข นำไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

เครื่องมือแบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสารและวิธีการ การออกแบบแบบสัมภาษณ์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นกำหนดเป็นเครื่องมืองานวิจัย

2. กำหนดแบบสัมภาษณ์ มีรายการสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ นำเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์ และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พิจารณาความเหมาะสมและความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity)

3. นำเสนอแบบสัมภาษณ์ ผ่านการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำมาสร้างเป็นคำถามเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความสอดคล้องรวมที่ 1.00 แปลผลได้ว่าเครื่องมือ ใช้ได้ โดยมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงข้อคำถามในเครื่องมือวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ทางราชการในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน พร้อมแบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบออนไลน์ Google Form จากนั้น นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามแนววิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. ผู้วิจัยได้แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้ว โดยใช้รูปแบบออนไลน์ Google Form ถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยจัดทำกรเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครบตามจำนวนแล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ผ่าน Google Form และ Google Sheet จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสรุป

6. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 3 คน

7. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสาระสำคัญอภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปรปรวนความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสาระสำคัญ และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็น สาระสำคัญ และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้เขียนสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอุดมการณ์

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร รองลงมา คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ทำงานน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรมุ่งเน้น 1) ด้านการมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบแห่งความสุขทั้งกายและใจและการบริหารงานที่มีความยุติธรรม 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานตามความถนัด สนับสนุนงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา โดยการนิเทศแบบเป็นกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารคอยรับฟังปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้อิสระในการตัดสินใจ และ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องคอยอำนวยความสะดวกและติดตามงานอยู่เสมอ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ มุ่งเน้นการสร้างแรง

บันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับด้านนี้สะท้อนถึงความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรจนเกิดแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องอาศัยการบังคับ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ให้ความสำคัญในเรื่องความสมานฉันท์ภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ปัจจัยด้านคนทำงานมีความสุขสูงตามไปด้วย ผลลัพธ์นี้ยืนยันว่าความสุขจากความสัมพันธ์ในองค์กรนั้น คือสิ่งขับเคลื่อนให้บุคลากรมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ใช้ความรักความสามัคคีเป็นตัวนำในการสร้างความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิกร ตฤาธาร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การ

เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Claypool (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จขององค์กร ความเป็นมาของความสุขในปัจจุบัน ผลกระทบ ต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความกระตือรือร้นจะ มั่นใจในการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน และความสุขในที่ทำงาน เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิด ออกมาในรูปของนวัตกรรม จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และ ปัญญา แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิกร ตูลาธาร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ ทำงานน่าอยู่ ซึ่งในด้านนี้ กล่าววาลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สนับสนุนบุคลากรมี ความคิดเห็นที่หลากหลาย ย่อมจะส่งผลต่อการกระตุ้นในแง่ของการร่วมพัฒนาให้โรงเรียนเป็น พื้นที่แห่งความคิดสร้างสรรค์ 3) ชุมชนสมานฉันท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อย โคตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ทักษะคติเชิงบวก ต่องานที่ทำ 3) สถานที่ทำงานน่าอยู่ และ 4) คนทำงานมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวพรรณท์ อิมเพ็ง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลได้แก่ ด้านการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจ และด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมีด้วยกัน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการมีอุดมการณ์ ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นจากการเป็นต้นแบบแห่งความสุข มีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง และมีภาวะผู้นำในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยยึดหลักการบริหารงานบุคคลที่เน้นความยุติธรรม และการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด ผู้บริหารที่รับฟังด้วยความเข้าใจ เมื่อครูมีความสุขและมั่นใจในระบบการบริหารจะเกิดความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้และส่งต่อความรักไปยังนักเรียน นำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่เปี่ยมด้วยองค์ความรู้และเจตคติที่ดี อันเป็นผลผลิตเชิงประจักษ์ที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ด้านการมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ และควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธา มีไหวพริบเชื่อมั่นในตนเองจนสามารถถ่ายทอดไปยังครูในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัชร งามไตรโร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติตัวเป็น

แบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ เคารพ และศรัทธาไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย และทิศทางขององค์กรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในศักยภาพที่แตกต่างของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานในด้านที่ถนัดและตรงกับวิชาเอก เพื่อให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในผลงาน ขณะเดียวกันต้องสนับสนุนทั้งงบประมาณ โอกาส และการสร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือการสร้างพลังบวกและขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำชมเชย ยกย่อง ให้สวัสดิการหรือของขวัญให้ครู เพื่อสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจและความมั่นคงในชีวิต มีสวัสดิการพิเศษตามโอกาสหรือทุกภาคการศึกษา หรือทุกปีการศึกษา

ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ผู้บริหารขับเคลื่อนองค์กรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีและภูมิหลังของบุคลากร เพื่อบอกหมายงานให้ตรงตามความถนัดและศักยภาพ ใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และการนิเทศเชิงกัลยาณมิตรเป็นกลไกหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้ครูที่เชี่ยวชาญในวิชาหรือด้านต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาครูรุ่นใหม่ ควบคู่ไปกับการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และการทำข้อตกลงร่วมกันเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้บริหารคอยให้กำลังใจและแสดงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการใช้ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังตามความเชี่ยวชาญของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โดยการนัดประชุมหรือพบปะแลกเปลี่ยนทางความคิด

ระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสนำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัชร งามไตรโร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคปัญหาจากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องรู้จักและใช้คนให้ถูกกับงาน โดยศึกษาให้ลึกถึงความเชี่ยวชาญและความถนัดเฉพาะตัวของครูแต่ละคน เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยงที่คอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง พร้อมรับฟังและร่วมแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างเห็นอกเห็นใจ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างยืดหยุ่นเพื่อไม่ให้มีข้อจำกัด ยอมรับในความผิดพลาดและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางวิสัยทัศน์ไปจนถึงการประเมินผล ส่งผลให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพของตนเองได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนและให้อิสระต่อการตัดสินใจต่องานนั้น ๆ และควรดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ปัญหาของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัชร งามไตรโร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการ

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะ และการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน

ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารและครู บุคลากร ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด โดยใช้กระบวนการ PLC และการบริหารงานเชิงระบบ (PDCA) เป็นกลไกหลักในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมโดยไม่สร้างภาระเพิ่มแก่ครู หัวใจสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกัน ที่สมาชิกในทีมมีบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่คอยสนับสนุนอำนวยความสะดวกติดตามงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าการจับผิด และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อทีมประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องให้การยกย่องชื่นชมและให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสภา ศรีลำนมี่ (2566) ได้ศึกษาเรื่องราวของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับควรให้ความสำคัญและสร้างทีมในการทำงานของครูให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน สร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมการคิดในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความศรัทธาแก่ครูและทีมงาน ความศรัทธาจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

โดยการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้างทัศนคติที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง จัดชั่วโมง PLC ร่วมกับบุคลากร เพื่อสื่อสารถึงทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการทำงาน โดยการจัดพื้นที่ส่วนกลางเพื่อการผ่อนคลายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Co-working Space) พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่คล่องตัว ลดความตึงเครียด และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ผ่อนคลายในการมาปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ควรใช้ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศในการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดร่วมกันประชุมจัดทำร่างแนวปฏิบัติ (Action Plan) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2561). องค์กรแห่งความสุข 4.0. (2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโฟร์พรีนซ์ จำกัด.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6, 1.
- พิชิต ฤทธิ์ จรูญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภูวิศ สิงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 85(65), 97.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏยะลา.
- รุจิกร ตูลาธาร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันศิลปากร.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันสงขลานครินทร์.

- อัษฎา ศรีล้นมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- อวชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันศิลปากร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- Claypool, K. K. (2017). Organizational Success: How The Presence Of Happiness In The Workplace Affects Employee Engagement That Leads To Organizational Success. Doctor's Degree Dissertation, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology.
- Cronbach, L.J. (1970). Essentials of psychological testing. (3rded.). New York: Harper & Row
- Likert, R. (1967). The human organization: It's management and value. New York: McGraw-Hill.