Journal of MCU Palisueksabuddhaghosa Review
วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์
ISSN : 2539 - 5777

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND BEING HAPPY WORKPLACE OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KANCHANABURI

รุจิกร ตุลาธาร, Rujikorn Tulatharn[1]

Email: rujikorn.tul@kn.ac.th

นุชนรา รัตนศิระประภา, Nuchnara Rattanasiraprapha[2]

Email: nuchnara14@hotmail.com

Received: *June 15, 2023* **Revised:** *May 14, 2024*

Accepted: *May 15, 2024*

บทคัดย่อ

บทความวิจัย มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 28 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ 2) การเป็นองค์กรแห่ง

[1] นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ คนทำงานมีความสุข ชุมชนสมานฉันท์ และที่ทำงานน่าอยู่ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

Abstract

This research paper contains 3 objectives: 1) transformational leadership of school administrators under the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office, 2) how to happy school organization. Under the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office, 3) relationship between the transformational leadership of administrators and being a happy organization of schools under the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 28 schools under the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office. There were 4 informants per school and 2 teachers, totaling 112 people. The instrument was a questionnaire regarding the transformational leadership of school administrators.

The results were found that 1) transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office, the overall was at the highest level, arranged from highest to lowest arithmetic mean, was to be a good example, showing confidence in follower, symbolic actions to emphasize vision and values, working performance with confidence and optimistic view, setting guidelines to achieve the vision and a clear and interesting vision, 2) Being a happy organization for schools under the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office, overall, was at the highest level, arranged from highest to lowest arithmetic mean, i.e., happy working people, reconciliated community and a desired workplace, and 3) transformational administrators' leadership and being a happy school organization under the jurisdiction of the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office, in overall, were at high level of relationship between them with statistically significant at the .01

Keywords : transformational leadership of administrators, school happiness organization, Kanchanaburi Educational Service Area Office

1. บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนา คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจะบรรลุได้หรือไม่นั้น โรงเรียนหรือองค์กรการศึกษาย่อมมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกล หากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายใน และภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดฉับพลันมีลักษณะรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้นโรงเรียนหรือองค์กรการศึกษาจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างมีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเกิดความเสียหาย[3]

ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในปัจจุบัน เป็นการบริหารงานท่ามกลางสภาวะแห่งความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่สังคมคาดไว้[4] แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านได้ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์หรือสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ที่มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ มีการจัดลำดับความสำคัญโดยการสร้างหรือพัฒนาวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมาจากความคิดเห็นของทุกฝ่าย และประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้ทราบทั่วกัน ด้านการวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องโน้มน้าวใจถึงความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์อย่างน่าเชื่อถือ ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย และได้ใจความที่สำคัญ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ด้านการปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้บริหารจะต้องมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี ไม่ยึดติดกับความผิดพลาด ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ ที่สำคัญจะต้องรักษาคำพูดของตนเอง ด้านการแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม และสามารถชี้แนะแนวทาง ส่งเสริม และสนับสนุนครูให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและ

[3] พิภาภพ พันธุ์แพ, **ผู้นำการจัดการเปลี่ยนแปลง,** พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริ้นท์, 2554), หน้า 2–4.

[4] ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา,** พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), หน้า 70.

สม่ำเสมอ ให้กำลังใจครู ยอมรับและชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี ด้านการกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน ปลูกฝังวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม แพร่หลาย และต่อเนื่อง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนตามมาตรฐานเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาจะต้องแสดงความรับผิดชอบร่วมกับส่วนรวม ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันต่องานที่ทำและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การทำงานของผู้บริหารจะต้องตรวจสอบได้ และจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือไม่แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้ผู้ตามขาดความศรัทธาและไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร อาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ตาม นำไปสู่องค์การแห่งความสำเร็จ

นอกเหนือจากการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในด้านการบริหารงานแล้วการบริหารคนย่อมสำคัญเช่นกัน หนึ่งในแนวคิดการบริหารคนที่สำคัญแนวคิดหนึ่ง คือ Happy Workplace ซึ่งเป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน[5] โดยแนวคิดดังกล่าวจะมุ่งเน้นให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม ประการต่อมา ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ บุคลากรจะรู้สึกว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง มีความรักความสามัคคีในองค์กร และประการสุดท้ายคือ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรสังคมรอบข้าง ยังหมายความรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร6 หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่คำนึงถึงความสุขของบุคลากรภายในองค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในทำงาน ผลงานที่ได้อาจขาดประสิทธิภาพ และอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นในอนาคต ในทางกลับกันถ้าผู้นำคำนึงถึงการพัฒนางานและการพัฒนาคนควบคู่กัน มีภาวะผู้นำที่เป็นพฤติกรรมปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การพัฒนาหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ๆ ที่มุ่งเน้นบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้

[5] จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคนอื่น ๆ, **123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**, (นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น, 2556), หน้า 9.

[6] ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิชัยแก้ว, **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พริ้นท์, 2559), หน้า 8.

บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อองค์กรเกิดวิกฤต ประสบปัญหา บุคลากรจะอยู่เคียงข้างองค์กร มีความเชื่อและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ยอมเสียสละส่วนตน เพื่อให้องค์กรอยู่รอด

ความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นองค์การแห่งความสุขเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารมีความเข้าใจ และตอบสนองการความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข ครูย่อมมีความสุขในการทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ รวมทั้งมีความพึงพอใจ ในการทำงาน ทำให้ครูทำงานได้ดี และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพ ตัวผู้บริหารเองสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของบุคลากรครูอย่างเต็มที่ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นภารกิจสำคัญที่จะนำพอโรงเรียนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2. เพื่อทราบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้แนวคิดของยูคล์ (Yukl) มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ (Articulate a clear and appealing vision) 2) การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Explain how the vision can be attained) 3) การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (Act confident and optimistic) 4) การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม (Express confidence in followers) 5) การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม (Use dramatic, symbolic actions to emphasize key values) และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Lead by example) ในส่วนขององค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้นำแนวคิด “Happy Workplace” ตามคู่มือมาสร้าง

องค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559 ของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิชัยแก้ว ประกอบด้วย 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 29 โรง จำแนกเป็นโรงเรียนในอำเภอเมืองกาญจนบุรี 2 โรง อำเภอท่าม่วง 6 โรง อำเภอพนมทวน 2 โรง อำเภอท่ามะกา 5 โรง อำเภอด่านมะขามเตี้ย 1 โรง อำเภอบ่อพลอย 3 โรง อำเภอไทรโยค 2 โรง อำเภอห้วยกระเจา 1 โรง อำเภอหนองปรือ 2 โรง อำเภอเลาขวัญ 1 โรง อำเภอศรีสวัสดิ์ 1 โรง อำเภอทองผาภูมิ 2 โรง และอำเภอสังขละบุรี 1 โรง

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 28 โรง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)[7] แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโอกาสตามสถิติด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3.3 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 112 คน ดังรายละเอียด ตาม

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดยูคล์ (Yukl) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 2.1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ (Articulate a clear and appealing vision: X_1) 2.2) การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Explain how the vision can be attained: X_2) 2.3) การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (Act confident and optimistic: X_3) 2.4) การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม (Express confidence in followers: X_4) 2.5) การกระทำเชิงสัญลักษณ์

[7] Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal for Education and Psychological Measurement** 3, 7 (November 1970): 608.

เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม (Use dramatic, symbolic actions to emphasize key values: X_5) และ 2.6) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Lead by example: X_6) หมายถึง

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ตามคู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559 ของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิชัยแก้ว ดังต่อไปนี้ 3.1) คนทำงานมีความสุข (Happy People: Y_1) 3.2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home: Y_2) 3.3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork: Y_3)

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามแนวคิดของยูคล์ (Yukl)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามคู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559 ของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิชัยแก้ว

แบบสอบถามในตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นการเลือกตอบตามที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's 5 rating scale)[8]

3.6 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ผู้วิจัยใช้คำถามทุกข้อ

[8] Rensis Likert, **New Pattern of Management** (New York: McGraw–Hill, 1961), P. 4.

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรง ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการของครอนบัค (Cronbach)[9] โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ (alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี (X) เท่ากับ .979 ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี (Y) เท่ากับ .959 และทั้งฉบับเท่ากับ .982

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 28 โรง

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)[10]

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

[9] Lee J. Cronbach, **Essentail of psychological Testing**, 3nd ed. (New York: Herper & Row Publishers, 1987), P. 161.

[10] John W. Best, **Research in Education**, 2nd ed. (New Jersey: Prentice Hall, 1997), PP. 204–208.

โดยมีเกณฑ์การแปลผลตามแนวคิด ของ บุญใจ ศรีสถิตนรากูร ซึ่งมี 3 ระดับ คือ ระดับสูง กลาง และต่ำ[11]

3.7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาข้อมูล สถิติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อเก็บข้อมูล ทดลอง ปรับปรุง และพัฒนาเครื่องมือวิจัย นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย จัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอร่างรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอรายงานผลการวิจัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

4. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำเสนอโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน จากกลุ่ม

[11]บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพฯ: ยูแอนไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553), หน้า 377.

ตัวอย่าง 28 โรง ผู้ให้ข้อมูล 112 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=112)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรีย (X_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ (X_1)	4.56	0.68	มากที่สุด	6
2	การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ (X_2)	4.57	0.69	มากที่สุด	5
3	การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (X_3)	4.61	0.58	มากที่สุด	3
4	การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม (X_4)	4.62	0.59	มากที่สุด	2
5	การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม (X_5)	4.61	0.64	มากที่สุด	4
6	การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_6)	4.64	0.60	มากที่สุด	1
รวม (X_{tot})		**4.60**	**0.60**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.59) การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.58) การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.64) การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.69) และการมี

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.58-0.64 ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน จากกลุ่มตัวอย่าง 28 โรง ผู้ให้ข้อมูล 112 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=112)

ด้าน	การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน (Y_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	คนทำงานมีความสุข (Y_1)	4.74	0.46	มากที่สุด	1
2	ที่ทำงานน่าอยู่ (Y_2)	4.68	0.47	มากที่สุด	3
3	ชุมชนสมานฉันท์ (Y_3)	4.69	0.49	มากที่สุด	2
รวม (Y_{tot})		**4.70**	**0.45**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 3 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.70, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คนทำงานมีความสุข มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ชุมชนสมานฉันท์ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) และที่ทำงานน่าอยู่ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง 0.46-0.49 ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product–moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot})

X_1 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ

X_2 หมายถึง การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์

X_3 หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี

X_4 หมายถึง การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม

X_5 หมายถึง การการกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม

X_6 หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน (Y_{tot})

Y_1 หมายถึง คนทำงานมีความสุข

Y_2 หมายถึง ที่ทำงานน่าอยู่

Y_3 หมายถึง ชุมชนสมานฉันท์

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=112)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	.756**	.678**	.762**	.774**
X_2	.730**	.655**	.737**	.749**
X_3	.808**	.699**	.747**	.794**
X_4	.803**	.730**	.782**	.816**
X_5	.791**	.700**	.737**	.785**
X_6	.851**	.689**	.814**	.830**
X_{tot}	.828**	.726**	.801**	.830**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) ในลักษณะคล้อยตามกัน อยู่ในระดับสูง (r_{xy} =.830**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม(X_{tot}) กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของรายด้าน (Y_1–Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ทุกคู่อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .726 – .828 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่ที่มีความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับที่คนทำงานมีความสุข (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .828**) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับชุมชนสมานฉันท์ (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .801**) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับที่ทำงานน่าอยู่ (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .726**)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน (X_1 – X_6) กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ทุกคู่อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง.749 – .830 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่ที่มีความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_6) กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .830**) การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม (X_4) กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .816**) และการปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี (X_3) กับ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .794**)

5. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ

2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คนทำงานมีความสุข ชุมชนสมานฉันท์ และที่ทำงานน่าอยู่

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อความชัดเจนได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหาร ต้องการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างระบบการทำงานที่กว่าเดิม โดยผู้บริหารจะต้องลงมือทำด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างในการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตาม นำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโรงเรียน แม้บางครั้งอาจมีอุปสรรคหรือข้อจำกัดต่าง ๆ มีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จว่าสามารถเกิดขึ้นได้ ไม่ยึดติดกับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์มากกว่าอุปสรรคและความเสี่ยง รักษาคำพูดของตนเอง ยอมรับคำพูดและการแสดงออกของตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของครู ตั้งความคาดหวังต่อครูไว้สูง ชี้แนะแนวทางให้กับครูเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาจุดเด่นของตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้กำลังใจเมื่อครูขาดความมั่นใจ ในการทำงาน แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน ปลูกฝังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้แก่ครูด้วยการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ปลูกฝังค่านิยมของโรงเรียนให้แก่ครูด้วยการกระทำเชิงสัญลักษณ์ปลูกฝังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ครูอย่างแพร่หลายและต่อเนื่อง ปลูกฝังค่านิยมของโรงเรียนแก่ครูอย่างแพร่หลายและต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ปฏิบัติตนตามมาตรฐานเดียวกันทุกคน แสดงความรับผิดชอบร่วมกับครูเมื่อเกิดปัญหาขึ้น รักษาค่านิยมร่วมให้คงอยู่และสามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน สร้างความผูกพันต่อภารกิจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สามารถตรวจสอบการทำงานได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นหรือการกระทำใด ๆ ต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ กิตติธัช ออไอศูรย์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน

กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2" ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยบุคลากรในองค์กรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ เห็นคุณค่าชีวิตของตนเอง ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญของโรงเรียน มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเอื้ออาทรต่อสังคม มีการกำกับดูแลโรงเรียนที่ดี สามารถบริหารด้วย ความเป็นธรรม เคารพสิทธิและการปฏิบัติต่อครูอย่างเป็นธรรม มีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน มีการร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและสังคม มีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีการเผยแพร่นวัตกรรม จากการดำเนินงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกภาคส่วนต่อการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับ จันทร์ทร ปานคล้ำ ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy = 0.830) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และค่านิยมในโรงเรียนที่ดีงามและชัดเจน มีการปลูกฝังอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการลงมือปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่าง มีการแสดงออกว่ามีความมั่นใจในครู เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุข โรงเรียนเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ และขยายเครือข่ายไปสู่การเป็นชุมชนที่มีความสมานฉันท์ โดยผลการวิจัยนี้พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับความนับถือ ความอบอุ่น กำลังใจในการรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของบุคลากรบนพื้นฐานปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัย เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาเนซัน และคนอื่น ๆ (Kanesan and others) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความสุขในที่ทำงานได้กลายเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยยังพิสูจน์ว่าความสุขในที่ทำงานสามารถทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรด้วย

7. ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

4. ควรศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับสมบูรณ์ (4 สี).** เข้าถึงเมื่อ 3 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p59087671156.pdfa

กิตติธัช ออไอศูรย์. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของ ผู้บริหารและครู.” **วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร** 2,1 (มกราคม – มิถุนายน 2561): 49.

จันทร์ทร ปานคล้ำ. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคนอื่น ๆ. **123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี: สองขา ครีเอชั่น, 2556.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิชัยแก้ว. **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559.** กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พริ้นท์, 2559.

ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ยูแอนไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553.

พิภาภพ พันธุ์แพ. **ผู้นำการจัดการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริ้นท์, 2554.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา,** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 1,2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561):18.

Best, John W. **Research in Education**, 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1997.

Cronbach, Lee J. **Essentail of psychological Testing**. 3nd ed. New York: Herper& Row Publishers, 1987.

Kanesan, Abdul Ghani and others. “Workplace Happiness, Transformational Leadership and Affective Commitment.” **Advanced Science Letters,** 23, 4 (April 2017): 2872–2875.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities.” **Journal for Education and Psychological Measurement** 3,7 (November 1970): 608.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall Inc., 1969), 45–62.

Yukl, Gary A. **Leadership in organizations.** 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013.