

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรม
การทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ภาณุมาศ พิลาจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร)
คณะพัฒนาศักยภาพคน
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรม
การทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

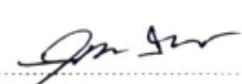
ภาณุมาศ ฟิลาจันทร์
คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย

รองศาสตราจารย์  อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. วิชัย ฤตสาหจิด)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ)

รองศาสตราจารย์  ประธานกรรมการ
(ดร. บังอร โสเทศ)

รองศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร. วิชัย ฤตสาหจิด)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร. สุดารัตน์ สารสว่าง)

รองศาสตราจารย์  คณบดี
(ดร. สมบัติ กุสุมาวตี)

พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC
ชื่อผู้เขียน	นายภาณุมาศ พิลาจันทร์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
ปีการศึกษา	2561

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ในด้านรูปแบบความสัมพันธ์ และอำนาจในการทำนาร่วมกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ บุคลากรกลุ่ม Faculty และกลุ่ม Classified Staff โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา จำนวน 244 คน การเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 4 แบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC สามารถทำนายได้โดยภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ คือ โรงเรียนควรมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำแผนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การจัดหาช่องทางให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การเปิดโอกาส

(4)

ให้ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน การให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และ
ควรมีการพัฒนารูปแบบการศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรตัวอย่างต่อไป

ABSTRACT

Title of Thesis	Transformational Leadership, Happiness at Work, and Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC
Author	Mr. Panumat Pilajun
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2018

The purpose of this research was to examine the relation among and the prediction of Transformational Leadership and Happiness at Work on Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC. The sample group was 244 employees which were Faculty and Classified Staff, from Ruamrudee International School. The data were collected using research instruments including; General information about the respondent, Leadership Style (The School Administrators), Happinometer: Happiness You Can Self-Measure, and Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC.

Results revealed that there were positive relationships between Transformational Leadership and Happiness at Work, Transformational Leadership and Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC, Happiness at Work and Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC. And also, Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC could be predicted by Transformational Leadership and Happiness at Work.

Results found in this study recommended that the school should implement these following processes; planning all working processes following the school vision and mission, finding multiple inside and outside communication way for all staff to share their knowledge among themselves, providing professional development for all staff, making sure that all school

(6)

stakeholders involve in a development of the school, and paying attention to the happiness of all staff. Finally, the recommendation for further study was to find development methods suitable for developing the sample organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย อุตสาหจิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. บังอร โสภส ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภารัตน์ สารสว่าง กรรมการ วิทยานิพนธ์ ที่เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทาง อีกทั้งช่วยตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในงานวิจัย รวมถึงให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาทั้งในการทำวิจัย การทำงาน และการ ดำเนินชีวิต ผู้วิจัยซาบซึ้งในความรักและความปรารถนาดีที่มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาช่วยให้คำปรึกษาและ คำแนะนำเนื้อหางานวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ตึก และพี่ตึก ครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและให้การ สนับสนุนในทุกบทบาทและทุกย่างก้าวของชีวิต

ขอกราบขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับนางสุภารัตน์ ตันอรธนาวิน ครอบครัว HR และ ครอบครัว RIS ทุกคนที่ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ ช่วยทำแบบสอบถาม และให้กำลังใจในการทำ วิจัยรวมไปถึงการทำงาน

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และ แนะนำในด้านต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจอยู่เสมอ

ขอขอบคุณพระเจ้าและแม่พระสำหรับพระพรพรหมทาน โอกาสทางการศึกษาและการทำวิจัย ในครั้งนี้ และสุดท้ายผู้วิจัยหวังว่าผลของการศึกษางานวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ องค์การที่ศึกษา องค์การที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ต่อไป

ภาณุมาศ พิลาจันทร์

กันยายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	6
1.3 คำถามของการวิจัย	7
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำ	10
2.2 ความสุขในการทำงาน	31
2.3 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School)	39
2.4 Western Association of Schools (WASC)	41
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	58
3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ	58
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	59
3.3 วิธีการศึกษา	60
3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	60
3.5 สมมติฐานในการวิจัย	61

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.7 การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	68
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิจัย	73
4.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	73
4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC	75
4.3 ผลการทดสอบอื่น ๆ นอกเหนือสมมติฐาน	88
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	90
4.5 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
5.1 บทสรุปของกระบวนการศึกษาวิจัย	104
5.2 สรุปผลการวิจัย	105
5.3 การทดสอบสมมติฐาน	111
5.4 อภิปรายผลการวิจัย	112
5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	122
5.6 ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	136
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	159
ภาคผนวก ค การถอดบทสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	163

ภาคผนวก ง ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC ของแบบสอบถาม พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC	174
ประวัติผู้เขียน	182

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	รูปแบบผู้นำทั้ง 4 ระบบของ Rensis Likert	21
2.2	ปัจจัยการเกิดความสุข “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8)	37
2.3	คำดำเนินการประจำปีการศึกษา 2017–2018 สำหรับสมาชิก ประเภทโรงเรียนนานาชาติ	49
2.4	ค่าเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบโดยทีม WASC	49
3.1	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	59
3.2	คะแนนความคิดเห็นภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	63
3.3	ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขตนเองและความสุขรวม ของบุคคลในองค์กร	64
3.4	คะแนนความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	67
3.5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	69
3.6	สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.1	จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	74
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	76
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	78
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	79
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	80
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	81

4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านองค์การ เพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	82
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล	84
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านการส่งเสริม และสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน	86
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	87
4.11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานกับ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	88
4.12	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานกับ ความสุขในการทำงาน	89
4.13	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงาน กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC	89
4.14	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และความสุขในการทำงาน	91
4.15	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC	93
4.16	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC	95
4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยรวมของภาวะผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรม การทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	98

4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง รายองค์ประกอบเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	99
4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีความสุขในการทำงานราย องค์ประกอบเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	101
5.1	แสดงผลสรุปภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	106
5.2	สรุปความสุขในการทำงาน	108
5.3	ผลสรุปพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC	109
5.4	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	111

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	57
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	72
4.1 แสดงภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจ ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC เมื่อวิเคราะห์ห้องค์ประกอบโดยรวม และ โดยรายปัจจัยย่อย	103

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งในด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้ข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ล้วนมีความทันสมัย ซึ่งมาพร้อมกับความสะดวกสบายจากการใช้อุปกรณ์ต่างๆเหล่านั้น ส่งผลโดยตรงต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จะต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันทางธุรกิจและการประกอบกิจการในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและการเป็นผู้นำองค์กรอื่น ๆ เมื่อไม่สามารถที่จะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ก็จะเป็นองค์กรที่มีความล้าหลังและไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ โดยผลกระทบนี้จะเกิดขึ้นต่อบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรในทุกภาคส่วน ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ผู้นำองค์กรถูกเรียกร้องให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ที่จะนำองค์กรให้สามารถก้าวไปอย่างมั่นคงและมีความเข้มแข็งภายใต้สภาวะการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น

ภาวะผู้นำ (Leadership) (Yukl, 2006: 5) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้นำ ในการบริหารงานให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการสร้างและใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Core Value) จิตวิทยา (Psychology) และทรัพยากรอื่นๆ (Resources) ในการกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ปัญหาที่เป็นที่สนใจคือ ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนทำอะไรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามไม่เต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ ทำให้ในอดีตและปัจจุบัน นักวิชาการมีการศึกษาและค้นคว้าแนวคิดภาวะผู้นำอยู่เสมอมา ทั้งในเรื่องของ คุณลักษณะ (Traits)

ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ เพื่อที่จะพยายามหา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่างๆกัน เพื่อให้เข้าใจและพัฒนา ภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำ (Leader) ให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากการที่ผู้นำภายในองค์การจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์แล้ว การทำงาน ภายในองค์การจำเป็นต้องมีความสุข (Happiness) ควบคู่ไปด้วย เพราะความสุขมีผลต่อการ พัฒนาบุคคลและองค์การไปในทิศทางที่ดี อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การและ ประเทศได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิ พลอดุลยเดช (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ไว้ ว่า

...ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุข หรือความสำเร็จ แต่การหาความสุข หรือ ความสำเร็จนี้ ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุขหรือความสำเร็จได้ โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่ยากที่จะเหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึกต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้จี้เกียจ ให้รู้จักทำงานเป็นอย่างไรแล้ว

ก็เชื่อว่าถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะ ได้ผลดี เป็นต้น ก็จะทำให้มีความสุข สำเร็จ ร่างกายและจิตใจจะแข็งแรงพร้อมกัน...

พระบรมราโชวาทฯ ได้เน้นในเรื่องความสุข กล่าวคือ ความสุขมีความเกี่ยวข้องกับ ทุกบริบทและทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยที่การทำงานและความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กัน ไปได้ ทั้งในรูปแบบกายภาพและมโนภาพ ความสุขสามารถสร้างองค์การและบุคลากรให้มีชีวิตชีวา และเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและต้องการ ถึงอย่างไรก็ตามความปรารถนาและ ความต้องการที่จะมีความสุขนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงตามหลักการของ ศีลธรรมและจริยธรรม โดยทั่วไปความสุขในชีวิตมนุษย์จะขึ้นอยู่กับสุขภาพกาย สุขภาพจิต การมี ส่วนร่วมทางการเมือง การทำงานและค่าตอบแทน ความรัก ครอบครัว ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ คนตรี วรรณกรรม สวัสดิการทางสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver et. Al, 1996) สอดคล้องกับข้อมูลจากองค์การอนามัยโลก (The WHOQOL Group) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของ มนุษย์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยมในช่วงเวลานั้น ๆ การมี ความสัมพันธ์กับจุดหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้นไว้ ประกอบด้วย 4

มิติ คือ มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) และมิติด้านสภาพแวดล้อม (Environment)

ในส่วนของ “ความสุขในการทำงาน” (Happiness at Work) เป็นประสบการณ์ความรู้สึกเชิงบวกบ่อยครั้งและความรู้สึกเชิงลบน้อยครั้ง ภาพรวมของความรู้สึกจะสามารถสัมผัสได้ถึงความพึงพอใจในชีวิตทั้งครบ (Myers and Diener, 1995) เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของผู้ทำงานหรือพนักงานที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) โดยความสุขในการทำงานจะขึ้นอยู่กับ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน เน้นเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยสำคัญ รวมไปถึงจริยธรรม บริบท และบทบาทในการทำงาน (Davis, 1997; Merton, 1977; Royuela, et al., 2007) โดยองค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีเป้าหมายที่ไม่ได้เพียงแต่มุ่งผลกำไรและการเติบโตทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว แต่มองไปถึงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และความสุขของพนักงาน รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งนับว่าองค์การเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงมิติใหม่ที่ดีขององค์การในประเทศไทย

องค์การที่น่าสนใจขององค์การหนึ่ง คือ โรงเรียนนานาชาติซึ่งถูกจัดให้อยู่ในส่วนของโรงเรียนเอกชนในระบบ โดยเป็นโรงเรียนที่ทำการศึกษผ่านการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ถูกนำมาปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรตามรายวิชา เพื่อให้มีรายละเอียดของเนื้อหาที่เข้ากับยุคสมัยหรือเป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองไม่เป็นไปตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีภาษาเป็นเครื่องมือสื่อกลางในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนและไม่มี การจำกัดเชื้อชาติและศาสนา อีกทั้งยังไม่ผิดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศชาติอีกด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2552)

โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School) เป็นโรงเรียนนานาชาติที่บริหารงานโดยคณะสงฆ์พระมหาไถ่และขึ้นอยู่กับสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน (สช.) และกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้การศึกษาในหลักสูตรต่างประเทศที่ผ่านการปรับปรุงจากฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการเรียนการสอน ภาษาที่ใช้เป็นสื่อกลางภายในโรงเรียนคือภาษาอังกฤษ อีกทั้งเพื่อที่จะให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ รวมไปถึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 47 ซึ่งระบุให้มีระบบประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกๆระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอกและได้กำหนดไว้ในมาตรา 48 ซึ่งถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่สถานศึกษาต้อง

ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเปิดเผยต่อสาธารณชน ทั้งนี้ก็นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้มาตรา 49 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี และต้องเสนอผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนต่อไป (กรมวิชาการ, 2541: 1-2)

การประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องผ่านการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่ สมศ. รับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและการพัฒนาในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษานั้น ๆ Western Association of Schools and Colleges (WASC) สถาบันรับรองมาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอีกหน่วยงานรับรองมาตรฐานการศึกษาสถาบันการศึกษาที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยการประเมินคุณภาพการศึกษาของ WASC นั้นจะมุ่งเน้นที่การให้ความสำคัญของการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-Centered Learning) ทำให้สถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC นอกจากเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงแล้วยังสามารถเชื่อมั่นได้ว่าเป็นสถาบันที่นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และสิ่งสำคัญที่สถาบันใด ๆ ก็ตามที่ต้องการได้รับการรับรองมาตรฐาน จะต้องปฏิบัติตามการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในส่วน of สถานศึกษาและบุคลากรทุกภาคส่วน (Bay Area Web Solutions, 2015)

โรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษาเป็นโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่งที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC และยังคงรักษามาตรฐานนี้ต่อไปเพื่อคุณภาพที่ดีของโรงเรียนและการประเมินคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อ ๆ ไป เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของหลักสูตรการศึกษาและความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครองในด้านมาตรฐานการศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สามารถมั่นใจได้ว่าจะบรรลุผลสำเร็จต่อตัวนักเรียนที่เป็นบุตรหลานของผู้ปกครอง ดังนั้น สิ่งจำเป็นที่โรงเรียนต้องเสริมสร้างให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ คือ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหาร รวมถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาซึ่งจะต้องมาจากพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มากไปกว่านั้นผู้บริหารที่ทำการขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จก็มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมความสุขในงานให้แก่บุคลากรควบคู่ไปด้วย

อีกทั้งสถานการณ์การแข่งขันด้านธุรกิจโรงเรียนนานาชาติในปัจจุบันกำลังเป็นที่เข้มข้น มีนักลงทุนจำนวนมากที่ทำการลงทุนสร้างโรงเรียนนานาชาติหลักสูตรยอคนิยมทั้งของอังกฤษและอเมริกา เพื่อสอดรับกับตลาดธุรกิจการศึกษาที่มีแนวโน้มในการเติบโตที่สูงซึ่งขัดกับอัตราการเกิดของเด็ก สืบเนื่องมาจากธุรกิจการศึกษาให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ความเสี่ยงต่ำ และไม่เสียภาษี (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2561) เรื่องดังกล่าวส่งผลโดยตรงกับการบริหารโรงเรียนนานาชาติซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและสิ่งที่สำคัญอีกอย่าง คือ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ในการวางแผนดำเนินงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ

ผู้นำของทุกองค์การหรือที่ในองค์การเรามักเรียกโดยใช้คำว่าผู้บริหารนั้น ทางโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษาได้ให้คำจำกัดความหรือระดับของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง คือ Administrator โดยผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นผู้ดูแลในส่วนต่างๆที่สำคัญของโรงเรียน รวมทั้งมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงาน ในส่วนของการบริหารงานในฐานะที่เป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารระดับสูงได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพและแนวทางการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีช่องทางในการแสดงออกและออกความคิดเห็นต่อการบริหารงานในหลากหลายช่องทาง เช่น การเปิดโอกาสให้มีการประชุมผู้ปกครองทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้ปกครองสามารถทำการนัดหมายกับผู้บริหารได้โดยตรงโดยผ่านทางเลขของแต่ละแผนก การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีกลุ่มคณะกรรมการพนักงานที่จะเป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหาร อีกทั้งพนักงานท่านใดที่ต้องการขอเข้าพบผู้บริหารก็สามารถทำการนัดหมายได้เช่นกัน รวมไปถึงมีการจัดทำแบบสอบถาม (Survey) ถึงการทำงานของผู้บริหารในแต่ละส่วน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ซึ่งตัวอย่างที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานและการทำงานของโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นช่องทางหนึ่งที่ทางผู้บริหารเองจะได้รับทราบปัญหาและความเป็นไปที่เกิดขึ้นภายในองค์การอีกช่องทางหนึ่ง

การที่ผู้บริหารของทางโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการรับฟังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ นั้น สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมหลัก (Core Value) ของโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษาได้เป็นอย่างดี นั่นคือ “Union of the Hearts” ที่มีความหมายตามชื่อ “ร่วมฤทธิ” ของโรงเรียนที่หมายถึง “ศูนย์รวมจิตใจ” โดยทางผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมากและตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน โครงการฝึกอบรมต่างๆที่จัดขึ้นให้กับพนักงานโดยทางโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นทั้งการฝึกอบรมและการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การบริหาร

และการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานก็จัดขึ้นภายใต้แนวคิด “Happy Workplace” ซึ่งเป็นนโยบายที่มาจากผู้บริหารระดับสูงโดยตรง ซึ่งจากข้อมูลต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นนี้ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทางโรงเรียนและผู้บริหารได้ให้ความสำคัญทั้งในส่วนของ การดำเนินงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร และการให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ Western Association of Schools and Colleges (WASC) ซึ่งนอกจากความรู้และความเข้าใจในเรื่องของภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน และข้อมูลด้านต่าง ๆ ของ WASC แล้ว ข้อมูลจากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารองค์การ โดยรวมทั้งในส่วนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทุกภาคส่วน รวมไปถึงการวางรากฐานการสร้างความสุขในการทำงานภายในองค์การและมากไปกว่านั้นข้อมูลที่รับจากงานวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรระดับหัวหน้างานและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน อีกทั้งยังสามารถปรับให้เข้ากับการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ เพื่อการก้าวขึ้นเป็นสถานศึกษาชั้นนำรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
- 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ของบุคลากร
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC
- 5) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

1.3 คำถามของการวิจัย

- 1) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นแบบใด
- 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นแบบใด
- 3) พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ของบุคลากรเป็นแบบใด
- 4) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
- 5) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้หรือไม่

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

- 1) เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความสุขในการทำงานของบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ของบุคลากร
- 2) เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC
- 3) เพื่อทราบถึงอำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC
- 4) องค์การ สถานศึกษาหรือผู้สนใจทั่วไปสามารถนำผลจากงานวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

1.4.2 ประโยชน์ภาคปฏิบัติ

1) ผลจากงานวิจัยทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทราบและมีความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาองค์กรต่อไป

2) ผลจากงานวิจัยทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทราบและมีความเข้าใจแนวทางเรื่องบทบาทของผู้นำ ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาของ WASC มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลสามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะ (Job Description) ตามที่องค์กรต้องการ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยในครั้งนี้มุ่งทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC คือ กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา โดยทางโรงเรียนแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม จำนวน 354 คน ได้แก่ กลุ่มครู (Faculty) กลุ่มพนักงาน (Classified Staff) และกลุ่มนักรการ (Janitorial Staff) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) คือ กลุ่มครู (Faculty) และกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) เป็นรายบุคคล จำนวนทั้งหมด 7 คน

3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ทางโรงเรียนแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น โดยในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครู (Faculty) และกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) รวมจำนวน 244 คน เนื่องจากกลุ่มนักการ (Janitorial Staff) จะขาดความรู้และความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานของ WASC เนื่องจากไม่ได้ทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องได้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระบุขนาดและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 152 คน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุข

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School)

2.4 Western Association of Schools (WASC)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำ

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน ผู้นำอาจเป็นคำที่เกิดในยุคที่มีการใช้คำที่แสดงความเป็นผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชินี เป็นต้น และจากข้อมูลในหนังสือ Oxford English Dictionary ได้ชี้ให้เห็นว่าคำว่า Leader พบในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 และคำว่า Leadership เพิ่งพบเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1800 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำตามลำดับ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

ในการบริหารองค์การนั้นโดยส่วนมากมักจะใช้คำว่า ผู้นำ ในความหมายของผู้บริหารอยู่เป็นประจำ เพราะว่าการเป็นผู้นำและผู้บริหารนั้นเป็นการยากที่จะจำแนกจากกันอย่างชัดเจนว่าบุคคลใดเป็นผู้นำหรือบุคคลใดเป็นผู้บริหารเพียงอย่างเดียว โดยอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว และจากการศึกษาพบว่า มีการศึกษาการเป็นผู้นำมานานแล้ว เช่น ในหนังสือ Republic นั้น Plato (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525: 3) ได้พยายามอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่เป็น Philosopher-King ซึ่งก็ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั่นเอง เป็นต้น ซึ่งต่อมานักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำ (Leader) ไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น Pfiffner and Pressthus (1965 อ้างถึงใน จิระศักดิ์ เจริญสุข, 2539: 12-13) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอมและประสานงาน ส่วนในด้านพฤติกรรมของผู้นำนั้น จะเน้นที่ความสำคัญของภาระหน้าที่ของผู้นำที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ และพฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินไปได้โดยการอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือ ทั้งที่เป็นไปในลักษณะของพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) ที่เป็นเช่นนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม เพื่อมุ่งให้การดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ส่วน Stogdill (1957: 13) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สร้างความผูกพันและเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่

ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำนั้น Terry (1977: 140) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ Dubrin (1998: 431) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรืออีกทางหนึ่ง ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

การศึกษาความหมายของผู้นำนั้น ไม่เพียงมีอยู่เฉพาะในส่วนของนักวิชาการชาวต่างชาติเท่านั้น นักวิชาการชาวไทยก็ได้ทำการศึกษาเช่นเดียวกัน โดยในประเทศไทยความหมายของผู้นำได้ถูกให้ความหมายอย่างเป็นทางการจาก พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ใดก็ตามที่ทำให้ผู้อื่นทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งตนเองอาจเป็นผู้เริ่มแสดงพฤติกรรมหรือเป็นผู้วางแผนจัดระเบียบหรือควบคุมการกระทำของผู้อื่นหรือโดยการใช้อำนาจหรือตำแหน่งของตน และหมายถึงบุคคลที่ใช้ความสามารถในการเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นยอมตามด้วยความสมัครใจ และในส่วนของ

นักวิชาการชาวไทย เช่น เมธี ปิณฑนันทน์ (2525: 148) ได้กล่าวถึงผู้นำในลักษณะที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำอาจมีมากกว่า 1 คนได้ โดยสรุปแล้วผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งอาจเป็นคนเดียวหรือมากกว่า 1 คน แต่ก็มีผู้นำไม่มากนักที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจประสานงานกัน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ การศึกษาต่อมาของ อรุณ รัศมีธรรม (2527: 187) ได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะนำผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนไปในทางที่ดีหรือที่ชั่วได้

ในช่วงต่อมาได้มีนักวิชาการชาวไทยอีกหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้ความหมายผู้นำ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 221) กล่าวถึงผู้นำไว้อีกแนวทางหนึ่งว่า ผู้นำ คือ หัวหน้าของหน่วยงานหรือผู้นำสูงสุดในหน่วยงานนั้น โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจให้เกิดการริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ลัทธินิเทศ ศิริวระมย์ (2538: 265) ให้ความหมาย ผู้นำ ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเกิดความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จได้โดยใช้การจูงใจและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและบุคลากร รวมทั้งสามารถให้อำนาจทั้งโดยตรงและทางอ้อมผู้อื่นได้ เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง รวมไปถึงในพระธรรมปิฎก (2540: 18) ยังได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ประสานงานให้พวกกันไป โดยเดินหน้าหรือมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายให้ได้

จากความหมายของผู้นำที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้น สามารถที่จะสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพล มีอำนาจที่จะสามารถสั่งการ ควบคุม ประสานงาน ประนีประนอม ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้นำ โดยสามารถแยกออกเป็นได้หลายแบบด้วยกัน เช่น Kingsbly (1957 อ้างถึงใน จิระศักดิ์ เจริญสุข, 2539: 34) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำโดยทั่วไปว่าควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่ได้รับผิดชอบ มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานมีปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอนและให้การแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้นำทำหน้าที่ติดต่อและประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ และคอยทำหน้าที่สั่งและควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยเนื้อหาข้างต้นมีความคล้ายคลึงกับการศึกษาของ Wall และ Hawkins (1964 อ้างถึงใน เลิศ ไชยณรงค์, 2536: 21) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำว่ามีภาระหน้าที่อย่างมากมาย ได้แก่ ผู้บริหารที่ดี (Good Executive) ผู้วางนโยบาย (Policy Maker) ผู้วางแผน (Planner) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External Group Representative) ผู้รักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (Control of Internal Relationship) ผู้ให้คุณและโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Purveyor Rewards and Punishments) ผู้มีอำนาจตัดสินใจและกล้าตัดสินใจ (Arbitrator) ผู้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มและเพื่อนสมาชิก (Group Symbol) ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ผู้เป็นผู้มีอุดมคติที่ดี (Ideologist) และผู้ยอมรับความผิดทั้งในส่วนที่ทำและในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Scapegoat)

ซึ่งเนื้อหาข้างต้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kouzes และ Posner (1995: 27) ที่ว่า บทบาทและหน้าที่ที่ผู้นำพึงปฏิบัติ คือ การค้นหาโอกาสในการเติบโต การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการยอมรับความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อการยกระดับองค์กรขึ้น พร้อมทั้งการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งยังต้องมีการชักจูงให้มีค่านิยม ผลประโยชน์ ความหวัง และความฝันร่วมกันอีกด้วย รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือร่วมใจเพื่อไปสู่เป้าหมายและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งกระจายอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ทางเลือก การพัฒนาขีดความสามารถ การมอบหมายงานที่สำคัญ และคอยให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสำเร็จทีละขั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกล้าหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องยอมรับว่า ทุกคนมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของงานและร่วมฉลองความสำเร็จของทีมและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ตรงกับคำภาษาอังกฤษ ว่า “Leadership” มีความหมายว่า การเป็นผู้ใช้อิทธิพลในการเป็นผู้นำคนอื่น ๆ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานหรือดำเนินการ ในปี ค.ศ. 1300 หนังสือ The Oxford English Dictionary ได้ให้ความหมายคำว่า “Leader” หมายถึง ผู้นำ ซึ่งในเวลานั้นยังไม่มีกรให้ความหมายคำว่า “ภาวะผู้นำ” จนกระทั่งปี ค.ศ.1834 หนังสือ The Oxford English Dictionary ได้ให้ความหมายคำว่า “Leadership” หรือ “ภาวะผู้นำ” ในภาษาไทยว่า ความสามารถที่จะนำผู้อื่น (The Oxford University Press, 1933: 144) และในเวลาต่อมา มีนักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทยหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ไว้มากมายด้วยกัน

ในส่วนของนักวิชาการชาวต่างชาตินั้น Titus (1950 อ้างถึงใน จิระศักดิ์ เจริญสุข, 2539: 32) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 6 ประการ ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบรู้เท่าทันผู้อื่นและเหตุการณ์ มีจิตใจที่แน่นอนมั่นคงมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถที่รับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีพลังใจและกำลังใจที่ดี มีประสบการณ์สูงในการเคยเป็นผู้ได้บังคับบัญชาจากหัวหน้าหลายรูปแบบและสร้างทัศนคติหรือรูปแบบการปกครองของตัวเองขึ้น และมีชื่อเสียงเกียรติยศ เช่นเดียวกับ Likert (1961: 172) ที่มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวังที่ว่า ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อเจรจาพูดคุยของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่า ให้การสนับสนุนความสามารถในการทำงานของพวกเขา

ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 90 ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของภาวะผู้นำที่น่าสนใจไว้มากมาย ไม่ว่าจะเป็น Bass (1990: 19-20) ซึ่งสำหรับเขาแล้ว ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป และมีความเกี่ยวข้องกัน ร่วมการสร้างเงื่อนไขระหว่างกัน มีการรับรู้ในส่วนของแต่ละฝ่ายตลอดจนเกิดความคาดหวังจากบุคคลากร บ่อยครั้งภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลากรภายในกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของแรงจูงใจและความสามารถ และทักษะ โดยที่บุคคลากรของกลุ่มจะสามารถทำการระบุและแสดงออกถึงความเป็นภาวะผู้นำได้อีกทั้งการมีภาวะผู้นำนั้นจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลกับกิจกรรมภายในของกลุ่มเป็นอย่างมาก รวมไปถึงการนำพากลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้

ความหมายภาวะผู้นำข้างต้นสอดคล้องกับที่ Dubrin (1998: 2) เสนอว่า ภาวะผู้นำนั้น คือความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลากรภายในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ Daft (1999: 5) ยังได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้และเป็นการขยายความที่ดีไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ได้บังคับบัญชา (Followers) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำมาซึ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) โดยการศึกษาภาวะผู้นำยังดำเนินต่อไป Yukl (2006: 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุผล โดยใช้ความเป็นสถานการณ์เมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

นักวิชาการชาวไทยก็เช่นกันได้ทำการศึกษาและให้ความหมายภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจ เช่น ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์ (2527: 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ คือ ทักษะในการชักจูงผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ พะยอม วงศ์วารศรี (2537:

196) ได้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตน กระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ใต้บังคับบัญชา) มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง นักวิชาการชาวไทยบางท่านมีมุมมองว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ นักวิชาการท่านนี้คือ ลัทธิตกาล ศรีวะระมย์ (2538: 433) ซึ่งกล่าวถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อกำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์การ การเป็นผู้นำที่ดีเป็นสิ่งกระทำให้ สมบูรณ์ได้ยาก ปัจจุบันเราต้องประสบปัญหาการขาดแคลนผู้นำในอุดมคติ ที่มีความเสียสละและเป็นประชาธิปไตย การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่งที่พึงเรียนรู้และพัฒนาได้ รวมไปถึง บุญยา วีรกุล (2558: 8) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพล ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับในค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นชี้นำ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

โดยภาพรวมแล้วมุมมองของนักวิชาการชาวไทย ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ทำให้สามารถนำคนเหล่านั้นได้ โดยที่คนเหล่านั้นให้การยอมรับและมีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ และลุล่วงไปด้วยดี กล่าวโดยสรุปคือ ต้องเป็นบุคคลที่ผู้อื่นต้องการเดินตามหรือยึดเป็นผู้นำ (อรุณ รักรธรรม และอานันท์ ปันยารชุน อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 11)

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้น สามารถที่จะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีทักษะ วิธีการจูงใจ การควบคุมการตัดสินใจหรืออิทธิพล รวมไปถึงการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อความสำเร็จขององค์การ

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำและเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ในแต่ละสถานการณ์ โดยสามารถสรุปเป็นทฤษฎีต่างๆที่น่าสนใจเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ 5) ทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ โดยแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership)

จุดเริ่มต้นของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership) เป็นผลจากการนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Heroic Leadership) ในอดีตซึ่งเชื่อว่า ผู้นำนั้นต้องมาจากบุคคลชั้นสูง (Aristocratic People) เท่านั้นและมีความเป็นไปได้น้อยมากที่บุคคลในระดับชั้นที่ต่ำกว่าจะได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ เนื่องจากในสมัยนั้นเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษ (Inherited Traits) ทำให้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่อยู่ในเฉพาะกลุ่ม วิธีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะจึงเป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะที่มีมาจากชาติกำเนิดของผู้นำ โดยการศึกษาตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ (Born to be a Leader) ไม่ใช่อาศัยการศึกษาเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำ (Leaders are Born, Not Made)

ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่มองภาวะผู้นำจากคุณสมบัติของบุคคล (Trait) ในด้านของทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแรกที่ถูกนำมาใช้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เพื่อค้นหาผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีคุณลักษณะหรือทักษะอย่างไร (วิชัย อุตสาหจิต และลัญจกร คำศรี, 2554) มีวิธีการศึกษาที่สำคัญอยู่ 2 วิธีคือ

1) ศึกษาเพื่อค้นหาความแตกต่างด้านคุณลักษณะที่เด่นชัด จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของคนที่เป็นผู้นำกับคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

2) ศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ มีผู้สนใจทำการศึกษาและสามารถนำมาสรุปเป็นเนื้อหาได้ เช่น Stogdill (1948) ซึ่งเป็นนักวิชาการคนแรกๆ ที่ทำการศึกษาและสามารถสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีได้ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะทางกายภาพที่ดี ภูมิหลังทางสังคมที่ดี สถิติปัญญาดี บุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่น รับผิดชอบในงาน และเข้าสังคมได้ดี

ต่อมา Kirkpatrick และ Locke (1991: 48-60) เป็นนักวิชาการที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าผู้อื่นนั้น จะต้องมีความรู้คุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญอยู่ 6 ประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจสูง (Drive) กล่าวคือ เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาในรูปของการเป็นผู้มีความทะเยอทะยาน มีพลังในการทำงานและเป็นผู้ที่ไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน รวมไปถึงแสดงออกให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead) กล่าวคือ เป็นลักษณะที่ ผู้นำมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ

3) ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) กล่าวคือ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้อื่นได้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence) กล่าวคือ ผู้นำได้บังคับบัญชาสามารถมองผู้นำโดยปราศจากข้อกังขาใดๆ ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อที่จะทำให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับว่า การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

5) ความฉลาด (Intelligence) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีความฉลาดเพียงพอที่จะรวบรวม สังเคราะห์และตีความสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายหรือมีอยู่อย่างจำกัด ในส่วนที่จะนำไปใช้เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ถูกต้อง

6) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job – Relevant Knowledge) กล่าวคือ ผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะต้องมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานยิ่งไปกว่านั้น การที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งในการทำงานจะทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจ และเข้าถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้วงการศึกษานในประเทศไทยเองก็มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ขอยกตัวอย่างนักวิชาการชาวไทย พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 18) เป็นนักวิชาการที่ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ ความฉลาด (Intelligence) วุฒิภาวะทางอารมณ์และใจกว้าง (Social Maturity and Breadth) แรงจูงใจภายใน (Inner Motivation and Achievement Drive) และเจตคติเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) นอกจากนี้ กาลย์ วรพิทยุต (มดิชน 2548, 3 พฤศจิกายน: 6) นักวิชาการชาวไทยที่ได้ทำการศึกษาผู้นำที่สังคมไทยต้องการมีลักษณะดังต่อไปนี้ ความเป็นของแท้ (Authenticity) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) การมีความใส่ใจ (Focus) ความรู้ลึกประทับใจส่วนตัว (Personal Touch) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication and People Skills) และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Toward)

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นการศึกษาผู้นำและกลั่นกรองเป็นแนวคิดโดยนักวิชาการหลายท่านว่า ผู้นำจะมี

คุณลักษณะเฉพาะและจำเพาะตัว รวมไปถึงมีบุคลิกภาพบางประการที่แตกต่างจากบุคคลอื่น กล่าวคือ ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลซึ่งมีลักษณะเฉพาะโดดเด่นเป็นพิเศษบางอย่าง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะเบื้องต้นทั้งกายภาพและจิตใจของผู้นำในแบบรูปธรรมและนามธรรม

2.1.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเกิดขึ้นหลังจากการนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ซึ่งได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในส่วนของข้อจำกัดทางทฤษฎีอย่างมากมายหลากหลายแง่มุม ส่งผลให้ต่อมานักวิชาการทำการศึกษาในส่วนของกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เห็นภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและการศึกษาตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดใหม่ที่ว่า ผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้เพื่อการเป็นผู้นำที่ดีได้ (Learn to be Leaders) โดยทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายในยุคนี้ ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Ohio (Ohio State University Studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan (University of Michigan Studies) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Robert Blake และ Jane Mouton (The Blake and Mouton Managerial Grid) และแบบบริหารระบบ 4 ของ Rensis Likert ซึ่งในแต่ละทฤษฎีจะมีความเหมือนและคล้ายคลึงกันอยู่พอสมควร โดยแต่ละทฤษฎีมีแนวทางในการศึกษาและข้อค้นพบดังนี้

1) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Ohio

คณะวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio ในประเทศสหรัฐอเมริกา นำโดย Stogdill ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อค้นหามิติสำคัญในการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้นำ โดยการนำเสนอมิติพฤติกรรมผู้นำอย่างหลากหลายจากการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชื่อว่าแบบสอบถามพรรณนาพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ) จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกไปเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติผู้นำมุ่งงาน (Initiating Structure) และมิติผู้นำมุ่งคน (Consideration) โดยทั้ง 2 มิติ เป็นการพรรณนาถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรและภารกิจขององค์กรนั้น มีรายละเอียด ดังนี้ (Stodill and Coons, 1957: 123-127)

(1) มิติผู้นำมุ่งมิติด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งระบุงานและความรับผิดชอบที่เจาะจงของบุคลากรขององค์กรให้ชัดเจน โดยเน้นเกี่ยวกับภารกิจขององค์กรเป็นหลัก มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความเชื่อว่าการที่บุคคลมารวมตัวกันจนเกิดเป็นองค์กรนั้น จุดหมายเริ่มแรกคือ การร่วมกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้นำจึงมุ่งที่การแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้

ทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยในการทำงานนั้นผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสให้คำแนะนำหรือความคิดเห็นได้น้อยมาก

(2) มิติผู้นำที่มุ่งมิตด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการสร้างควมไว้วางใจร่วมกัน และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าภารกิจและจุดมุ่งหมายขององค์กร จึงเน้นที่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ ตลอดจนความนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้นำที่มีพฤติกรรมรูปแบบนี้เนื่องจากมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า บุคคลในองค์กรจะทำงานสำเร็จและมีความสุข ซึ่งมาจากการที่ผู้นำมีความเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยในการทำงานนั้นผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสให้คำแนะนำแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

2) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan

ในขณะที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมทางคณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัย Michigan ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน โดยได้ข้อสรุปจากการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ (สมุทพร ชำนาญ, 2556: 99)

1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (Production - Centered Leaders) คือ ผู้นำประเภทนี้จะสนใจที่ความสำเร็จของงานเพราะเชื่อว่าภารกิจหลักขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันไว้ ดังนั้นเมื่อบุคคลมารวมกันจึงต้องให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก เพื่อให้การทำงานและผลผลิตที่ออกมาบรรลุภารกิจขององค์กร โดยไม่สนใจความต้องการทางสังคมหรืออารมณ์และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำจะแสดงออกเพื่อความสำเร็จทุกอย่างของงานในองค์กร

2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนงาน (Employee - Centered Leaders) คือ ผู้นำแบบนี้จะสนใจความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่า มนุษย์ คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดสำหรับองค์กร และพนักงาน คือ บุคคลที่สำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับมากมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยการแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานซึ่งจะนำมาซึ่งผลผลิตที่ดียิ่งขึ้น

3) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake และ Mouton (The Blake and Mouton Managerial Grid)

Robert Blake และ Jane Mouton (1964: 10) แห่งมหาวิทยาลัย Texas เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ เนื่องจากเห็นว่าแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio ที่นำเสนอพฤติกรรม 2 มิติ คือ มิติการมุ่งงาน (Initiating Structure) และมิติการมุ่งคน (Consideration) ยังสามารถทำการศึกษาต่อไปได้อีกเพราะยังไม่สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำได้อย่างลึกซึ้งเพียงพอ จึงได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและได้นำเสนอแนวคิดที่เรียกว่า “ตาข่ายการจัดการหรือตาข่ายภาวะผู้นำ” โดยสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 9 ระดับ เกิดเป็นตารางถึง 81 รูปแบบ (9 x 9) แต่มีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบ (Managerial Grid Model) คือ

(1) รูปแบบที่ 1 ในตำแหน่ง 1,1 เรียกว่า ผู้นำแบบย่ำแย่ (Impoverished Management) กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญกับทั้งคนและงาน มีการจัดการแบบที่ด้อยคุณภาพและไร้ความรับผิดชอบในงานรวมทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยิ่งทำการบริหารเท่าไรยิ่งทำให้องค์การแย่ลง แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่ไม่มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านผู้นำเลย ในปัจจุบันเรียกว่าเป็นผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ (Non-Leadership)

(2) รูปแบบที่ 2 ในตำแหน่ง 9,1 เรียกว่า ผู้นำแบบเอาแต่ใจ (Authority – Compliance Management) กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานที่สุด โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการจัดการแบบเผด็จการ การบริหารใช้อำนาจและการทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่รับคำสั่งแล้วปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จเพียงเท่านั้น ไม่มีการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

(3) รูปแบบที่ 3 ในตำแหน่ง 9,9 เรียกว่า ผู้นำแบบทีม (Team Management) กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับทั้งคนและงาน สามารถสร้างการทำงานที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความสุขด้วย โดยพฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในงานที่ทำรวมทั้งยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันภายในองค์กร

(4) รูปแบบที่ 4 ในตำแหน่ง 1,9 เรียกว่า ผู้นำที่เอาแต่คน (Country Club Management) กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อคนแต่ไม่ให้ความสำคัญกับงานมากนัก โดยพฤติกรรมของผู้นำจะเน้นการมีสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและความรู้สึกดีต่อผู้นำและองค์กร บรรยากาศภายในองค์กร

จะเป็นแบบสบายๆ ไม่มีความขัดแย้ง สามารถเรียกพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะนี้ได้อีกแบบว่า ผู้นำแบบลูกทุ่ง

(5) รูปแบบที่ 5 ในตำแหน่ง 5,5 เรียกว่า ผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle-of-the-Road Management) กล่าวคือ เป็นผู้นำที่เน้นทั้งงานและคนในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกจะมีความประนีประนอมและเน้นความพอดี คำนึงถึงความสมดุล ระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่ทั้ง 2 ส่วนมีความพอดีไม่ มากไปหรือน้อยจนเกินไป ผู้นำจะมุ่งทำให้องค์กรพอที่จะดำเนินการต่อไปได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ไม่เน้นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่ง

4) แบบบริหารระบบ 4 ของ Rensis Likert

Likert (1961) ได้ทำการศึกษารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำในองค์กรต่าง ๆ และได้นำมาพัฒนารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำขึ้น โดยสามารถแบ่ง ออกเป็น 4 ระบบ โดยรูปแบบผู้นำทั้ง 4 ระบบ มีความต่อเนื่องกัน ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 0.1 รูปแบบผู้นำทั้ง 4 ระบบของ Rensis Likert

ระบบที่ 1	ระบบที่ 2	ระบบที่ 3	ระบบที่ 4
เผด็จการ	เผด็จการอย่างมีศิลป์	ปรึกษาหารือ	ให้มีส่วนร่วม

แหล่งที่มา: Likert, 1961: 223.

ผู้นำทั้ง 4 ระบบของ Likert มีลักษณะแบบสรุปดังต่อไปนี้ (Likert, 1967: 25-29)

ระบบที่ 1 เรียกว่า ระบบเผด็จการ (Exploitive and Authoritative) กล่าวคือ ผู้นำจะทำการตัดสินใจเพียงลำพังและทำการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานตามที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้นำยังมีความไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชากลับมีความกลัวต่อผู้นำสูง โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกกดดันและลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้น

ระบบที่ 2 เรียกว่า ระบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritative) กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถออกความคิดเห็นต่อการสั่งการของผู้บังคับบัญชาในบางกรณี ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเป็นอิสระในการทำงานภายใต้มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจะได้รับผลตอบแทน แต่ในทางตรงกันข้ามก็จะมีบทลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างระมัดระวัง

ระบบที่ 3 เรียกว่า ระบบปรึกษาหารือ (Consultative) กล่าวคือ ผู้นำมีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นกว่าระบบ 1 และ 2 การกำหนดเป้าหมายและการสั่งการเกิดขึ้นจากการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถที่จะเลือกแนวทางในการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ ส่วนการตัดสินใจที่สำคัญยังเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ผลตอบแทนจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในแนวทางที่ดีสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นการสื่อสารแบบสองทางอย่างชัดเจน

ระบบที่ 4 เรียกว่า ระบบมีส่วนร่วม (Participative) กล่าวคือ ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดการให้คุณค่าและเห็นความสำคัญซึ่งกันและกัน โดยในระบบนี้การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) ส่วนการติดต่อสื่อสารนั้นเป็นไปแบบแนวดิ่ง คือ จากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน และแบบแนวนอน คือ การติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน การจูงใจเกิดจากการให้ความสำคัญซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นไปอย่างเปิดเผยระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย

การบริหารทั้ง 4 ระบบที่กล่าวมาข้างต้นของ Likert ยังมีองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินแบบความเป็นผู้นำ ดังนี้ คือ การใช้ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและการสั่งการ การควบคุม และมาตรฐานการปฏิบัติและการฝึกอบรม จากการศึกษาของ Likert ยังพบอีกว่า องค์การที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่ำจะมีผู้นำที่ใช้ระบบบริหารในแบบที่ 1 และ 2 ในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะมีผู้นำที่ใช้ระบบบริหารในแบบที่ 3 และ 4 ซึ่งในระบบที่ 4 ถือว่าเป็นระบบที่ดีที่สุด กล่าวคือ พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลต่อองค์การ คือ แบบระบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเน้นการศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำโดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดี

ที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการเป็นผู้นำเพื่อที่จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ รูปแบบภาวะผู้นำเป็นการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจกันมาก คือ พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งคนหรือมุ่งงาน โดยมองว่าพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานมากกว่าจะเป็นการที่ไม่ให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

2.1.1.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership)

นักวิชาการที่ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ล้วนต่างมีความเห็นว่า ผู้นำที่ดีที่สุดควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นในแต่ละสถานการณ์รูปแบบภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นก็จะมี ความแตกต่างกันตามความเหมาะสม โดยมีทฤษฎีมากมายที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาในเรื่องนี้ ซึ่งในแต่ละทฤษฎีมีแนวทางในการศึกษาและข้อค้นพบ เช่น

1) ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fred Fieldler (Fieldler's Contingency Theory)

Fiedler (1965: 116) ได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมากกว่า 50 เรื่อง โดยใช้เวลาในการศึกษานานกว่า 15 ปี จากการศึกษาทำให้สามารถสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มุ่งงานหรือมุ่งคนก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ สิ่งที่จะทำให้เป็นผู้นำที่ดีได้นั้นจะต้องใช้พฤติกรรมผู้นำที่เป็นในสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยผู้นำแต่ละแบบจะไม่สามารถใช้พฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดย Fred Fiedler (1976: 13-15) ได้กำหนดพฤติกรรมหรือแบบภาวะผู้นำไว้ 2 ลักษณะ คือ

(1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented) หมายถึง ผู้นำที่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะนำกลุ่มให้ประสบความสำเร็จจุดมุ่งไปได้อย่างรวดเร็วมีปริมาณของงานที่เยอะและผลงานมีคุณภาพสูง โดยให้ความสนใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะในเรื่องงานเท่านั้น

(2) ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Oriented) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคลากรในกลุ่ม รวมทั้งมีความเห็นอกเห็นใจและเชื่อว่าการที่กลุ่มมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่น จะทำให้งานของกลุ่มสำเร็จไปได้ด้วยดี

อีกทั้ง Fiedler ยังได้สร้างแบบจำลอง (Model) ผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยแบบจำลองนี้จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัย 3 ประการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวชี้ให้เห็น

โอกาสในการกระทำของผู้นำว่าจะใช้บทบาทในการดำเนินการอย่างไรที่จะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ (อรรถ รัชชธรรม, 2527: 243-244) ได้แก่

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relationship) หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงออกผ่านความเชื่อมั่น ไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์และความเป็นกันเองยังมีมากการร่วมมือและความพยายามร่วมกันทำงานก็จะยิ่งเกิดขึ้นได้ง่าย ความสัมพันธ์นี้อาจจะแยกหรือจำแนกเป็นความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีต่อกันได้

(2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง โครงสร้างของงานมักมาพร้อมกับความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติ ซึ่งจะต้องพิจารณาว่ามีความยุ่งยากมากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปองค์ประกอบโครงสร้างของงานได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย แนวทางหลายแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจ และวิธีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะเจาะจง

(3) อำนาจประจำตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง ขอบเขตของอำนาจที่ผู้นำเป็นเจ้าของ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจอันชอบธรรม อำนาจในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล หรืออำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจดังกล่าวที่มีอยู่จะเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากความสามารถของผู้นำที่จะใช้อำนาจเลื่อนขั้นตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่

2) ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Vroom and Yetton

Vroom and Yetton (1975: 155) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพบว่า การที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมแบบผู้นำออกมานั้น จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในเวลานั้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำมาจากกระบวนการตัดสินใจ ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของผู้นำในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำโดยตรง ทฤษฎีนี้สามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำตามทฤษฎีนี้ออกเป็น 5 แบบ คือ

- (1) ผู้นำตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเอง
- (2) ผู้นำได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำการตัดสินใจ โดยอาจจะแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก่อนหรือไม่ก็ได้
- (3) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล โดยผู้นำจะขอคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ

(4) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่ม โดยการรวบรวมความคิดของคนในกลุ่มเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

(5) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้อภิปราย แนะนำและแสดงความคิดเห็น สุดท้ายก็ให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางที่จะปฏิบัติ

จากทฤษฎีข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนในสังคมเป็นไปในลักษณะของความสัมพันธ์ในรายบุคคลภายในกลุ่มที่มีความไม่เท่าเทียมกันจนสามารถกล่าวได้ว่า จะเกิดพฤติกรรมของผู้นำ (Leader) ขึ้นพร้อม ๆ กับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower) โดยที่ผู้นำจะมีความพิเศษที่สามารถใช้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการชักจูงและชี้นำบุคคลอื่น ๆ ให้ปฏิบัติตามได้ โดยที่ความหมายของภาวะผู้นำสามารถพิจารณาได้จากหลายๆองค์ประกอบ คือ ลักษณะบุคลิกภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ในปัจจุบันยังไม่สามารถที่จะสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีที่สุดควรเป็นแบบไหน เพราะไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่า ทฤษฎีหรือวิธีการใดที่ถูกต้องที่สุด

2.1.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

จากการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า เรื่องของภาวะผู้นำโดยทั่วไปนั้นจะเป็นการชี้นำ การตัดสินใจ การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การผลักดัน การส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งมีข้อถกเถียงอยู่มากจากนักวิชาการต่อทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 3 ที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะในส่วนของแนวทางการประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งมีสภาพแวดล้อมของสังคมและทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงและตลอดเวลา อีกทั้งการบริหารงานภายในองค์กรมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นที่จะต้องสามารถกระตุ้น ผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงจนสามารถดำเนินกิจการและดำรงอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุนี้ในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันและเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ขึ้นมา (วิชัย อุดสาหิจิต และลัญชกร คำศรี, 2554) เพื่อเป็นแนวคิดด้านคุณสมบัติหรือลักษณะของผู้นำที่สามารถทำให้กลยุทธ์ที่ได้วางไว้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จ โดยการใช้การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสมที่สุด อีกทั้งยังสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสนใจและยินดีร่วมมือปฏิบัติตามแผนงาน โดยผู้นำจะทำงานในส่วนที่มี

ความยากและท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการขององค์กร แนวคิดนี้ถูกสร้างขึ้นครั้งแรกจากงานวิจัยเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองในปี 1978

โดย Burns (1978) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างช่วยยกระดับด้านคุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจในการทำงานของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำจะเป็นผู้แสวงหาแนวทางทั้งการเสริมสร้างเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรมภายในองค์กร ในทางตรงกันข้ามผู้นำก็จะทำการลดทอนความรู้ตีความกลัว ความไม่มั่นใจ ความโลภ ความไม่ชอบ และสิ่งอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการรับรู้เชิงลบที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้นำจะแสวงหาแนวทางที่จะกระตุ้นการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ Burns เชื่อว่าบุคคลากรภายในองค์กรทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือสถานะใดก็สามารถมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น

จากแนวคิดดังกล่าวของ Burns ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้ทำการศึกษาพัฒนา และนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และเน้นความสัมพันธ์การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร บทบาทของผู้นำจะเป็นผู้นำที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพ สร้างแรงจูงใจภายในให้ เกิดแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ซึ่งการจะทำในลักษณะนี้ได้ผู้นำจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) สามารถแบ่งออกได้ 4 องค์ประกอบ (4I's) ดังนี้

1) ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) คือ การแสดงออก ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและจริงใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้นำที่กำหนดไว้ โดยการเป็นตัวอย่างที่ดี มีบทบาทในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นอย่างสม่ำเสมอบนพื้นฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้และยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำจะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น

2) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การแสดงออก ด้านพฤติกรรมของผู้นำด้วยการสื่อสารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อบุคลากรและองค์กร ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเกิดขึ้นจริง โดยผู้นำมักจะใช้พฤติกรรมเชิงสัญลักษณ์และสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น เพลงประจำองค์กร สี ประวัตินักการ บุคคลที่เป็นที่ยอมรับ เป็นต้น อีกทั้งผู้นำจะมุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจะพยายามจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้ทุกคนทั้งหมดในองค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายร่วมกันตามวิสัยทัศน์

3) ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Simulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ตลอดจนถึงนวัตกรรม ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานชัดเจน เปลี่ยนกรอบ (Reframing) และมองปัญหาเผชิญหน้ากับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยหนทางใหม่ จูงใจสนับสนุนความคิดริเริ่มที่เหมาะสมในการพิจารณา หาคำตอบของปัญหาให้กำลังใจผู้ตามในความพยายามหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้ตามต้องได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมและความเชื่อของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถ สร้างความตระหนักรู้และเข้าใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเป็นเสมือนโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) พฤติกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาผู้ตามได้ เมื่อผนวกกับความเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคล ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของแต่ละบุคคลและผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตาม ผู้นำต้องปฏิบัติตนโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างบรรยากาศสนับสนุนและตระหนักถึงการให้กำลังใจที่เหมาะสม

ภายหลังได้มีการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากนักวิชาการ ชื่อ Kotter (1996: 35-158) หลังจากที Kotter ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1) การสร้างความรู้สึถึงถึงความจำเป็นและเร่งด่วนที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Establishing a sense of urgency) คือ พฤติกรรมในการมองหาช่องทางในการกระตุ้นความรู้สึของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึที่ต้องการจะมีส่วนร่วมทั้งในการปฏิบัติและการเสนอความคิด เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กร ไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

2) การสร้างทีมตัวอย่าง (Creating the guiding coalition) คือ พฤติกรรมในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างแก่องค์กร โดยการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ ความตั้งใจ และทัศนคติที่ดี อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายท่ามกลางบรรดากลุ่มเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทีมนี้เป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนภายในองค์กร

3) การสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม (Developing a vision and strategy) คือ การสร้างภาพแห่งอนาคตที่องค์กรต้องทำการเดินไปให้ถึงและทำให้ภาพนั้นเป็นจริง โดยภาพนี้จะต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง ซึ่งจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล การที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้นั้นจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

4) การสื่อสารและการถ่ายทอดกลยุทธ์ (Communicating the vision) คือ การทำให้บุคลากรภายในองค์กรรับทราบและมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงานขององค์กร การสื่อสารและถ่ายทอดจะต้องมีความรวดเร็ว แม่นยำและเป็นภาษาที่ง่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง เมื่อเกิดความเข้าใจแล้วสิ่งที่จะตามมาก็คือ การอยากมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร

5) การกระจายอำนาจ (Empowering employees for broad-based action) คือ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากร อีกทั้งยังให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานให้กับบุคลากรนั้น ๆ แต่การกระจายอำนาจนี้มีข้อควรระวัง คือ ต้องไม่มอบอำนาจให้กับบุคลากรคนใดคนหนึ่งมากเกินไปหรือมอบอำนาจให้กับบุคลากรที่ไม่เหมาะสม เพราะจะทำให้เกิดปัญหาตามมาได้

6) การสร้างชัยชนะในระยะสั้น (Generating short-term wins) คือ เมื่อมีการดำเนินงานหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ยาวไกล หรือเป้าหมายที่ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานเพื่อให้เกิดความสำเร็จนั้น สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การฉลองความสำเร็จในทุกช่วงของการดำเนินงาน ถึงแม้ว่าความสำเร็จนั้นจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ทำ แต่สิ่งนี้จะช่วยทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังเป็นการชี้ให้เห็นว่า เป้าหมายขององค์กรกำลังก้าวไปได้ด้วยดีและจะสำเร็จในอีกไม่ช้า

7) การดำเนินงานต่อไป (Consolidating gains and producing more change) คือ เมื่อแผนงานดำเนินการไปในทิศทางที่ดีแล้ว ต้องทำการดำเนินแผนงานตามแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ต่อไปโดยไม่หยุดอยู่เพียงเมื่อแผนงานสำเร็จในขั้นต้นเท่านั้น โดยจะต้องสร้างให้เกิดความรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและยังทำงานสำเร็จมากเท่าไรยิ่งมีความรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นตามไปด้วย

8) การทำให้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ในวัฒนธรรม (Anchoring new approaches in the culture) คือ การทำให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ปฏิบัติมาจนประสบความสำเร็จเป็นต้นแบบมาตรฐานที่จะปฏิบัติสืบต่อไป อีกทั้งยังต้องมีการสนับสนุนในส่วนของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพดำเนินต่อไปได้อย่างดี เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่มั่นคงและยั่งยืน

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ส่งผลให้เกิดความคล้อยตาม ในการพยายามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความผูกพันกับองค์กร และเสียสละตนเองในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งมีความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน

2.1.1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ

นอกจากทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นยังมีทฤษฎีภาวะผู้นำอีกมากมายที่นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและได้ให้ทฤษฎี แนวคิด และความหมายไว้เช่น

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) มีแก่นสำคัญเกี่ยวข้องกับเรื่องบารมีโดยตรง ซึ่ง “บารมี” คือ พรสวรรค์ในการคล้อยตามให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการใช้ในการอธิบายรูปแบบของอิทธิพลที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของระบบอำนาจตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือระบบอำนาจอย่างเป็นทางการ (วิชัย อุดสาหจิต และลัญชร คำศรี, 2554) และมีแก่นสำคัญมาจากลักษณะเฉพาะและพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้นำ ผู้นำแต่ละคนสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยยึดตามแนวทางของวิสัยทัศน์ขององค์กร (House, 1977) ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะยึดวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นหลักในการยอมรับผู้นำ นักวิชาการ Conger and Kanungo (1987) ชี้แจงว่า สิ่งที่ยังชี้ให้เห็นถึงบารมีของผู้นำคือ การที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ความเคารพและยอมรับต่อบารมีของผู้นำตามการรับรู้ที่มีต่อพฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกมา ภาวะผู้นำแบบบารมีสามารถที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทำผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลออกมาโดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจและการบังคับ (Shamir, House and Athur, 1993; Kirkpatrick & Lock, 1996)

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำในแง่ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (The Leader-Member Exchange (LMX) Theory) (Graen and Uhl-Bien, 1995) หรือเป็นที่รู้จักในทฤษฎีความสัมพันธ์เชิงคู่แนวตั้ง (The Vertical Dyad Linkage Model) เป็นแนวคิดที่ศึกษาความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) แบบรายบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อผลการทำงานที่เกิดขึ้น ทั้งของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยความสัมพันธ์ของต่างบุคคลจะมีลักษณะแตกต่างกัน ตามการศึกษาของ Uhl-Bien Graen และ

Scandura (2000) ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบในกลุ่ม (In-Group) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบนอกกลุ่ม (Out-Group)

3) ทฤษฎีการทดแทนภาวะผู้นำ (Substitute for Leadership) เป็นแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำในตัวผู้นำมีความสำคัญมากในการทำงานเพราะทำให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ แต่ก็มีหลายๆ สถานการณ์ที่ภาวะผู้นำกลับไม่มีผลใดและสิ่งที่มาทดแทน คือ ปัจจัยต่างๆ ของสถานการณ์นั้นๆ โดยการทดแทนภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นการที่บ่งบอกว่าในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องมีหรือการที่มีภาวะผู้นำนั้นอาจจะก่อผลเสียมากกว่าการไม่มีในบางสถานการณ์ (Kerr and Jermier, 1978)

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น Trevio and Harrison (2005) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจและสอดคล้องกับ Brown and Trevino (2006) ที่ทำการศึกษาและค้นพบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลผู้อื่นและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งย่อยๆ เกี่ยวกับจริยธรรม โดยมีการตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนในการให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดแต่ปฏิบัติตามที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมด้วย

5) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น Luthans and Avolio (2003) ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีสภาพจิตใจที่ดี และมีการพัฒนาตนเองที่ดีเยี่ยมในด้านบริบทต่อองค์การที่ส่งผลให้เกิดการตระหนักรู้ด้วยตนเองและการจัดระเบียบพฤติกรรมตนเองเชิงบวกในส่วนของคุณภาพความเป็นผู้นำและการเชื่อมโยงกับผู้อื่นและสิ่งต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อมา Walumbwa et al. (2008) ได้ทำการศึกษาและวิจัยองค์ประกอบที่สำคัญและใช้เป็นพื้นฐานโครงสร้างของรูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยเขาได้นำเสนอมิติภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 มิติ ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) มุมมองด้านคุณธรรมภายใน (Internalised Moral Perspective) การสร้างกระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) และการดำเนินการโปร่งใส (Relational Transparency)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่

แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 องค์ประกอบ (4I's) เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆอย่างรวดเร็ว อีกทั้งแนวคิดและทฤษฎีนี้ยังมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การการศึกษาที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการที่ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) และสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งในส่วนของการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่โดยทั่วไปองค์การการศึกษาก็จะมุ่งเน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ทางปัญญา และการให้คุณค่าและความสำคัญต่องานด้านทรัพยากรมนุษย์แบบรายบุคคล (Individual Consideration) ที่จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์การ รวมไปถึงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและบุคลากรอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นของตนเองและองค์การ

2.2 ความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุข

การที่จะให้ความหมายของความสุข แบบเป็นความหมายหนึ่งเดียวสากลเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากจะต้องพิจารณาถึงบริบทและปัจจัยทั้งในเรื่องของภูมิประเทศ สังคม ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรมและยังมีบริบทและปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้เกิดเป็นนิยามของความสุขที่หลากหลาย โดยการนิยามของความสุขซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวคิดของนักปรัชญาและนักวิชาการตะวันตกเป็นอย่างมากมีการศึกษาและกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคของ Aristotle นักปรัชญาชาวกรีก (Gavin and Mason, 2004: 387-389) ได้กล่าวถึงความสุขไว้ในเชิงทฤษฎีทางจิตวิทยาว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะมีความสุข จึงได้แสวงหาหนทางที่จะพบความสุขนั้น ความสุขแต่ละประเภทจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเหตุมีผล มนุษย์จะต้องอยู่ในสังคมที่ดีหากต้องการพบความดีงามที่จะเป็นบ่อเกิดของความสุข ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสุขตามแนวคิดของ Aristotle ได้แก่ อิสระ (Freedom) เพราะความสุขเป็นผลมาจากการที่เราสามารถเลือกได้ ความรู้ (Knowledge) เพราะความสุขเกิดจากการที่มีความรู้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และคุณธรรม (Virtue) เพราะการกระทำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานจริยธรรมที่ดีจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งทั้ง 3 อย่างนี้จะนำมาซึ่งความเคารพ ภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก (Eudaimonia) ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์ที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน คือ “Happiness” (Bridges et al, 1996)

จากการศึกษาของ Lyubomirsky et al. (2005) ได้ให้นิยามบุคคลที่มีความสุข (Happy Individual) คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ในทางบวก มีความปีติ ความพึงพอใจ และความภูมิใจ นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการชาวต่างชาติ เช่น Misrahi (1994: 11) ที่มองว่า ความสุข คือ ปรากฏความเบิกบานที่เปล่งออกมาจากบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแสดงออกได้จากการดำรงอยู่ของบุคคล ผ่านทางการกระทำในอดีตและปัจจุบัน และยังส่งผลต่อการคาดเดาการดำเนินชีวิตและการกระทำในอนาคตที่เป็นไปได้ ในส่วนของความสุขในการทำงานนั้น และมีงานวิจัยเรื่องหนึ่งที่ชื่อ Development and Defense of a Desire-Satisfaction Conception Of Well-being (Tupa, 2006: 7) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจของการปราศจากศีลธรรมซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความสุขงามและไม่ใช้ความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นตัวกำหนด ความสุขที่แท้จริงไม่ได้มาจากวัตถุหรือปัจจัยภายนอก แต่มาจากจิตใจหรือปัจจัยภายในของตัวบุคคลเอง เพราะความสุขคือเรื่องของจิตใจไม่ใช่ร่างกาย (Tupa, 2006) เช่นเดียวกันในประเทศไทยก็มีการให้ความสำคัญในเรื่องของความสุข โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “ความสุข” หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

จากการศึกษาความหมายของความสุขทำให้ผู้วิจัยทราบและเข้าใจความหมายของความสุข คือ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่บุคคลสามารถบริหารจัดการและจัดการอารมณ์ได้อย่างสม่ำเสมอในภาพรวมของความรู้สึกทางบวก ทำให้บุคคลนั้นมีความยินดี ความสนใจ และความอึดอ้อมใจ โดยจะต้องไม่ผิดศีลธรรมและไม่ทำให้บุคคลอื่นเดือดร้อน

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้ความหมายความสุขในการทำงาน เช่น Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) มีแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานสอดคล้องกับ Lyubomirsky (2001: 239-249) ที่มองว่าความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับกิจกรรมการทำงานหลักของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย โดยการกระทำดังกล่าวเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้ชีวิตมีคุณค่าในการได้ทำงานที่เกิดประโยชน์และเกิดความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับ ความสุขในการทำงานในมุมมองของนักวิชาการอย่าง Manion (2003) นั้น ความสุขในการทำงานเกิดจากผลของการกระทำที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากการทำงานที่ตั้งใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการที่ทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน เกิดเป็นความผูกพันและต้องการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน การให้ความหมายความสุขในการทำงานของ Warr (2007)

ยังขยายความได้อีกว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ทุกคน เพื่อแสดงออกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในระหว่างการทำงานหรือการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ทุกคนมีพื้นฐานชีวิตที่ดีเพราะทุกคนค้นหาและต้องการที่จะมีความสุขและต้องการให้ความสุขนั้นเพิ่มขึ้นเสมอไป

ความสุขในการทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้เป็นที่รักยกย่องและยอมรับจากบุคคลอื่น การได้ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมีผู้นำที่มีความเมตตาและกรุณาให้การสนับสนุน รวมไปถึงมีผู้ร่วมงานที่ดีและจริงใจ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและพอเพียงกับความต้องการ และการรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในที่ทำงาน คนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับสิ่งต่างๆที่กล่าวมานี้อย่างครบถ้วนสม่ำเสมอ (ชินุทัช กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552; กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ, 2553)

อีกทั้งมีนักวิชาการชาวไทยได้ทำการศึกษาและได้ให้ความหมาย เช่น จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: 27) ได้ให้มุมมอง ความสุขในการทำงาน ว่าเกิดจากบุคคลมีความศรัทธาและความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่พบเจอ รวมทั้งเห็นคุณค่าและความหมายในงานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้ทำในสิ่งที่รักและต้องการที่จะทำ เช่นเดียวกับ พรรณิกา สืบสุข (2548) ที่ให้ความหมายความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้มีความสุข สนุกสนาน พึงพอใจในสิ่งที่ตนได้กระทำหรือได้ทำงาน จนเกิดความรักและศรัทธาด้านดีในสิ่งที่ทำ โดยที่ ลักษมี สุดดี (2550: 31) ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่าเป็นเรื่องของความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ของตัวบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจกับสิ่งเหล่านี้ก็จะเล็งเห็นคุณค่าในตัวเอง เกิดความสนุกสนานและมีความสุขกับงานที่ทำ แล้วเกิดความคิดสร้างสรรค์เชิงบวกเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ พยายามที่จะทำงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้นตามมาด้วย (วิณา มิ่งเมือง, 2551)

จากการศึกษาข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรักในสิ่งที่กระทำหรืองานที่ทำ มีความต้องการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถทำให้งานมีคุณค่าและความหมาย ส่งผลให้เกิดความสุข ความสนุกสนาน ความพึงพอใจ และความศรัทธาต่องานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นงานในลักษณะใดก็สามารถมีความสุขกับงานนั้นได้เพราะมีพลังในด้านบวกที่เกิดจากความรักในงาน

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขให้เกิดในการทำงานเป็นเรื่องที่หลายประเทศให้ความสำคัญ เพราะเมื่อบุคคลทำงานแล้วมีความสุขในการทำงานควบคู่ไปด้วยจะทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพหรือที่เรียกว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงต่อตัวพนักงานและองค์กร ทำให้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานเกิดขึ้นมากมาย โดยในต่างประเทศ Warr (1990) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน ไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้นๆ และเป็นความรู้สึกในเชิงที่ดีและสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วยดังนี้

- 1) ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกสนุกสนานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในระหว่างการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกเพลิดเพลิน เต็มใจ พึงพอใจ และมีความสุขในระหว่างการทำงาน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกต้องการทำงาน มีความตื่นตัวและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน

นักวิชาการท่านอื่นๆก็ได้นำเสนอแนวคิดความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน เช่น Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่เสนอว่าใจความสำคัญของความสุขในการทำงานอยู่ที่ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ซึ่งเป็นความรู้สึกในด้านบวกที่เกิดจากความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตและเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นความรู้สึกตรงข้ามกับความรู้สึกผิดหวังซึ่งเป็นการรู้สึกในด้านลบ โดยความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านปัจจัยอายุ รายได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล โดยสามารถแบ่งความพึงพอใจออกได้ ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในความ เป็นจริงที่เกิดขึ้นในชีวิต รับรู้ว่าตนเองเป็นอะไรและควรกระทำในสิ่งใดแล้วตั้งเป้าหมายในชีวิต อย่างสมเหตุสมผลบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ เมื่อได้กระทำตามความต้องการที่ตั้งใจไว้ผลออกมาเป็นเช่นไรก็มีความเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข เนื่องจากได้ทำในสิ่งที่รักและชอบ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยในการทำงาน บุคคลนั้นจะมีความสุขเมื่องานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อีกทั้งยังสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส ทำงานด้วยความมีชีวิตชีวาและเชื่อว่างานนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่เต็มไปด้วยคุณค่าและความหมาย

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทุกข์ที่เกิดจากการคับข้องใจกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อหน้ายกกับงานที่ทำ มีท่าที่ไม่สบายใจ จนเกิดเป็นความทุกข์ขึ้นมาและต้องการที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความสุข

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความสุขในประเทศไทยพบองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานอยู่จำนวนไม่น้อย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาแนวคิดนี้ ผู้วิจัยพบการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แก้วพิจิตร วิชัย อุดสาหิจิต และสมบัติ กุสุมาวาลี (2554: 107-129) “กลยุทธ์ความสุข-หมุนรหัส จัดทุกข์ บำรุงสุข” ซึ่งเป็นโมเดลความสุขในการทำงานเชิงพฤติกรรมศาสตร์ศึกษา นำเสนอโดย รศ.ดร. วิชัย อุดสาหิจิต จากโครงการถอดรหัส 100 องค์การหลากหลาย ซึ่งเป็นโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) โดยโมเดลนี้ได้นำเสนอความสุขในการทำงานที่ผู้ทำงานรับรู้ โดยตั้งอยู่บนปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด ปัญญาและการฝึกฝน กล่าวคือ ความคิด ความเชื่อและทัศนคติของมนุษย์เกิดจากการบ่มเพาะมาแต่เยาว์วัย ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ปัญญาหรือความฉลาดและการฝึกฝนตนเองจะทำให้เกิดความเข้าใจในชีวิตและความสุขในชีวิต ดังนั้น การรับรู้ความสุขของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิด ความเชื่อ ทักษะคิด ปัญญาและการฝึกฝนตนเอง

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน กล่าวคือ ลักษณะงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ลักษณะงานที่ทำและกระบวนการทำงาน โดยทั้ง 2 ส่วนนี้องค์การจะเป็นผู้กำหนดให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำและกระบวนการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการรับรู้ความสุข

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ หัวหน้าเป็นบุคคลที่พนักงานจะต้องปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอและมีอำนาจในการให้คุณและโทษ เพื่อนร่วมงานต้องร่วมงานกันทำงานให้สำเร็จ ลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่ทำให้เกิดรายได้แก่องค์กรทำให้องค์กรสามารถอยู่รอด และยังมีบุคคลอื่นๆที่พนักงานจะต้องเกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จ ดังนั้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานหรือตัวบุคคลที่ทำงานมีต้องปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องด้วยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้พนักงานมีความสุข

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบในการแสดงออกทางพฤติกรรมและในสถานที่ทำงานเป็นแนวทางในการแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร ส่วนบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะเอื้อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และปลอดภัย ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของพนักงาน

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต กล่าวคือ ชีวิตของพนักงานไม่ได้มีมิติหรือด้านงานเพียงอย่างเดียว ยังประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ดังนั้น สิ่งที่ต้องการจะสามารถช่วยเหลือพนักงานได้นอกจากเรื่องงานแล้ว องค์กรยังสามารถแนะแนวทางและให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุข

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง ครอบครัวที่ดีจะส่งผลในการเติมพลังใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานไปด้วย

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ สังคม สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่างๆที่พนักงานอาศัยอยู่มีผลต่อการดำเนินชีวิต อีกทั้งมีผลต่อการรับรู้และเกิดความรู้สึก ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงานที่กล่าวมานี้จึงมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้ของความสุข

อีกทั้งสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กรและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุข (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) คือ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งต่อมาได้รับการพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) โดยกระบวนการของตัวแบบขององค์กรแห่งความสุขจะมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ตรงกับเป้าหมายที่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งต่อมาได้ถูกใช้เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในประเทศไทย

การจัดตัวแบบขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นการมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่า ความสุขของมนุษย์เกิดจากสิ่งใดและมนุษย์มีวิธีการจัดการกับความสุขนั้นอย่างไร โดยจะแบ่งการมองความสุขออกเป็น 3 ส่วน คือ ความสุขของเรา ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม อีกทั้งยังสามารถแบ่งลักษณะของความสุขออกเป็น 8 ลักษณะ หรือที่เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างและบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข โดยจะเป็นการสร้างสมดุลทั้งครบให้แก่ชีวิต ทั้งในด้าน

สุขภาพกาย สุขภาพใจและการทำงาน ภายใต้การมีคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมภายในจิตใจ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ตารางที่ 0.2 ปัจจัยการเกิดความสุข “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8)

ความสุขของเรา	ความสุขของครอบครัว	ความสุขขององค์กร และสังคม
สุขภาพดี (Happy Body) จิตใจดี (Happy Heart) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ไฟรู้ดี (Happy Brain) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) การเงินดี (Happy Money)	ครอบครัวดี (Happy Family)	สังคมดี (Happy Society)

แหล่งที่มา: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2552: 15.

HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดกรรมกรวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้านสังคมศาสตร์ที่สะท้อนให้เห็นถึงมิติคุณภาพชีวิต บุคคลสามารถใช้เครื่องมือนี้ตรวจสอบและวัดความสุขได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงสามารถใช้ในการวัดความสุขของคนทำงานได้ในทุกองค์กร โดยทุกคนสามารถทราบค่าเฉลี่ยความสุขของตนเองหรือค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขแบบภาพรวมในระดับองค์กรได้ด้วยโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กเซล (HAPPINOMETER Excel Programme: HEP)

HAPPINOMETER มีความสอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นอย่างมาก โดยได้เพิ่มอีก 1 มิติ คือ การงานดี (Happy Work Life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกละและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร นอกจากนี้ HAPPINOMETER ยังรวมส่วนของข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลทั่วไปเป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้อธิบายถึง HAPPINOMETER ไว้ว่า มีองค์ประกอบสำคัญของความสุข 9 มิติ ดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพกายและใจที่ดีคือ การเป็นคนที รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอนที่เหมาะสม มีร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดีและเหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะทางกายของตนเอง

2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลาย คือ ต้องรู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตด้วยทางสายกลาง ไม่ตึงเกินไป ไม่หย่อนเกินไป เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและทำชีวิตให้ง่าย

3) น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจงาม คือ เป็นผู้รู้จักให้ส่งมอบความปรารถนาแก่ผู้อื่น เป็นผู้ให้ที่ดี ให้ความช่วยเหลือใจ จากนั้นจะได้รับสิ่งดีๆตอบแทน เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง

4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การมีจิตวิญญาณที่ดี คือ การรู้จักทางแห่งความสงบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและมีศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ เป็นบุคคลที่รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

5) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความมั่นคง เอื้อเพื่อต่อกัน รู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจและอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การดำรงอยู่ในสังคมที่ดี การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเพื่อแบ่งปัน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมที่ดีและสงบสุข

7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การมีสมองที่สดใส คือ การรู้จักพัฒนาสมอง พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความรู้ความเชี่ยวชาญไปสู่การเป็นมืออาชีพ ด้วยการมีความรู้ มีการศึกษา และตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและสามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

8) การเงินดี (Happy Money) หมายถึง การรู้จักจัดการบริหารการเงินอย่างเหมาะสม คือ รู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย เป็นหนี้ที่ควรเป็น รู้ว่าสิ่งใดควรใช้จ่าย สิ่งใดเป็นสิ่งที่ฟุ่มเฟือย อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง และมีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่าย และออมเงินแต่ละเดือน

9) การงานดี (Happy Work Life) หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่ดี มีสวัสดิการในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ตลอดจนการให้โอกาสในการทำงานและเรียนรู้ เป็นบุคคลที่มี

ความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

การศึกษาความหมาย แนวคิดและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากสภาวะและปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะผู้นำ ตัวงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ วัฒนธรรมและสังคม เป็นต้น รวมกับความต้องการภายในของบุคคล เมื่อเกิดความสมดุลก็จะเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทำ รวมไปถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็จะออกไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดความสุขในการทำงานตามแนวคิด HAPPINOMETER ซึ่งประกอบไปด้วยมิติของความสุขในการทำงานที่มีความเหมาะสมและชัดเจน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) โดยมีทั้ง 9 มิติของ HAPPINOMETER ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work Life)

2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School)

โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School) เป็นโรงเรียนคาทอลิกที่จัดตั้งขึ้นโดยคณะสงฆ์พระมหาไถ่แห่งประเทศไทย โดย Fr. Roger Godbout แห่งคณะสงฆ์พระมหาไถ่แห่งประเทศไทย และ Sr. Elizabeth Ducros แห่งคณะนักบวช Sisters of the Holy Infant Jesus ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการสอนและการทำงานด้านการบริหาร เมื่อปี พ.ศ. 2500 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานอภิบาลวัดพระมหาไถ่ กรุงเทพมหานคร

เริ่มแรกนั้น โรงเรียนตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 123/15 ซอยร่วมฤดี ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โรงเรียนในขณะนั้นถูกแบ่งออกเป็น 2 แผนก คือ 1) แผนกภาษาอังกฤษ มีชื่อว่า “Ruamrudee International School” (โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา) ซึ่งมีความหมายว่า “United Hearts” (ศูนย์รวมจิตใจ) และ 2) แผนกภาษาไทย มีชื่อว่า Holy Redeemer School (โรงเรียนพระมหาไถ่) โดยมีจำนวนห้องเรียนจำนวน 4 ห้อง เปิดระบบการเรียนการสอนแบบอังกฤษ ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 ได้เปลี่ยนระบบการเรียนการสอนมาใช้ระบบอเมริกัน ต่อมาทาง

โรงเรียนก็ได้รับจดทะเบียนต่อกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2506 โดยกระทรวงการต่างประเทศ เป็นผู้รับใบอนุญาตในนามโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ซึ่งโรงเรียนจัดอยู่ในประเภทโรงเรียนเอกชน ตามมาตรา 15(2) ประเภทนานาชาติเฉพาะกาล ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

กระทรวงการต่างประเทศและมูลนิธิคณะสงฆ์พระมหาไถ่แห่งประเทศไทยได้จัดทำ ข้อบังคับร่วมกัน เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน โดยมีผู้จัดการโรงเรียนและครูใหญ่ ซึ่งได้รับมอบหมายจากมูลนิธิคณะสงฆ์พระมหาไถ่ให้เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 ทางกระทรวงการต่างประเทศได้ทำการโอนใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน ร่วมฤดีวิเทศศึกษาให้แก่มูลนิธิคณะสงฆ์พระมหาไถ่แห่งประเทศไทย และเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา

ปัจจุบันโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาตั้งอยู่บ้านเลขที่ 6 ซอยรามคำแหง 184 ถนนรามคำแหง เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งย้ายมาในปี พ.ศ. 2535 ภายในสถานที่ใหม่มีสนามกีฬาและอุปกรณ์ ต่างๆ ที่สำคัญและได้แยกแผนกทางการศึกษาออกเป็น 3 แผนก คือ Elementary School Middle School และ High School โดยโรงเรียนได้ทำการคัดเลือกครูที่มีศักยภาพในการสอนที่สูง ส่วนหนึ่ง คูได้จากครูที่เข้ามาทำงานร่วมกับโรงเรียนจะมีระดับการศึกษาในขั้นปริญญาตรีขึ้นไปและ 76.54% ของครูสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทด้านการศึกษา โดยในชั้นเรียนจะมีค่าเฉลี่ยครูต่อนักเรียน อยู่ที่ 1 ต่อ 7.01 คน (Recruitment Handbook 2017-2018, 2016)

เมื่อมีระบบการเรียนการสอนที่ดีทำให้โรงเรียนได้รับการรับรองเป็น โรงเรียน มาตรฐานสากลจาก WASC ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งทำให้โรงเรียนนอกจากจะมีชื่อเสียงทั้งด้าน คุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่บริหารงานโดยองค์กรทางศาสนาแล้ว ยังมีชื่อเสียงที่ดีในด้านการเรียนการสอนอีกด้วย นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสามารถเข้ารับ การศึกษาต่อจากมหาวิทยาลัยชั้นนำภายในประเทศไทยและต่างประเทศได้ทุกคน อีกทั้งยังมี นักเรียนจำนวนมากที่สามารถคว้าทุนการศึกษาจากที่ต่างๆเพื่อใช้ในการศึกษาเล่าเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนแห่งนี้ โดยเริ่มแรกนั้นเพื่อให้การศึกษาแก่เด็ก ชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นบุตรหลานของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่เดินทางเข้ามาทำงานหรือพักอาศัยอยู่ ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว รวมไปถึงบุตรของเจ้าหน้าที่ในคณะทูต คณะกงสุล องค์กร ระหว่างประเทศ รวมไปถึงเด็กชาวไทยที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองเคยรับราชการหรือทำงานใน ต่างประเทศ ทำให้พวกเขาต้องเรียนในโรงเรียนต่างประเทศ เมื่อเด็กเหล่านี้อยู่ในประเทศไทย ประสบปัญหาในการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาไทยเป็นสื่อกลาง ส่งผลให้พวกเขาไม่สามารถที่จะทำ การเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ Fr. Roger Godbout แห่งคณะสงฆ์พระมหาไถ่แห่งประเทศไทย และ Sr. Elizabeth Ducros แห่งคณะนักบวช Sisters of the Holy Infant Jesus จึงได้ร่วมกันจัดตั้ง

โรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษาขึ้นเพื่อให้การเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง (โรงเรียนนานาชาติ) เพื่อให้การศึกษาและช่วยเหลือเด็กกลุ่มนี้ ต่อมาภายหลังได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้ทางโรงเรียนรับเด็กไทยเข้าเรียนในโรงเรียนนานาชาติได้เป็นการทั่วไป โดยให้การศึกษาในระดับชั้น Pre-Kindergarten (เตรียมอนุบาล) ไปจนถึงระดับ Grade 12 (มัธยมศึกษาปีที่ 6) โดยปัจจุบันมีนักเรียน 1,136 คน (Recruitment Handbook 2017-2018, 2016)

2.4 Western Association of Schools (WASC)

2.4.1 ประวัติโดยย่อ

“Western Association of Schools and Colleges (WASC)” คือ สถาบันรับรองมาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล (The Accrediting Commission for Schools) โดยถูกจัดว่ามีชื่อเสียงในด้านนี้และเป็น 1 ใน 6 ของสถาบันรับรองมาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของประเทศสหรัฐอเมริกา สถาบันนี้จะทำงานเคียงข้างกับหน่วยงานการศึกษานานาชาติ (The office of Overseas Schools) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกา งานของ WASC ที่ทำร่วมกับโรงเรียนมีอยู่มากมายทั่วโลก โรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนีย (California) ฮาวาย (Hawaii) กวม (Guam) คาบมหาสมุทรแปซิฟิก ตะวันออกกลาง แอฟริกา และในยุโรป (Bay Area Web Solutions, 2015)

สถาบันรับรองมาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล WASC ได้ให้บริการกับโรงเรียนกว่า 4,600 โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนภายใต้การสังกัดของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรทางศาสนา และโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่อีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น WASC ยังได้ทำงานร่วมกับกลุ่มที่ทำการรับรองมาตรฐานกว่าอีก 17 กลุ่ม อีกทั้งยังมีการร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เช่น The California Department of Education (CDE) โดยกลุ่มนี้จะทำงานร่วมกับ WASC ในการวางแผนเพื่อใช้ในกระบวนการรับรองมาตรฐานสถานศึกษา เป็นต้น

คณะกรรมการของ WASC ประกอบไปด้วยผู้แทนจากหลากหลายหน่วยงานร่วมเป็นสมาชิกถึง 32 คน โดยส่วนหนึ่งของผู้แทนมาจากองค์กรต่างๆ ดังต่อไปนี้ เช่น The Association of California School Administrators, California Department of Education, California School Boards Association, California Charter Schools, California Teachers Association, California Federation of Teachers, East Asia Regional Council of Schools, Hawaii State Department of Education, National Lutheran School Accreditation, Pacific Union Conference of Seventh-day Adventists และ The Western Catholic Educational Association เป็นต้น

กระบวนการทำงานของ WASC จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญไปที่กระบวนการแนะนำการเรียนรู้ (Focus on Learning) เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนเองสามารถทำการบ่งชี้และทำการเตรียมการเพื่อตอบสนองและให้การสนับสนุนความต้องการของโรงเรียนที่จะทำการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีการร่วมมือเป็นพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยของแคลิฟอร์เนีย (The University of California) เพื่อการจัดเตรียมสิ่งที่จำเป็นสำหรับหลักสูตรการศึกษาอีกด้วย การรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับสากลของ WASC แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับวิทยาลัย และระดับโรงเรียน โดยหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาจาก WASC จะเป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก กล่าวคือ นักเรียนสามารถไปสมัครเรียน หรือครูไปสมัครสอนที่ใดก็ได้ทั่วโลก

ปรัชญาของ WASC ในการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาตั้งอยู่บนความเชื่อ 3 ประการ คือ

- 1) เป้าหมายของโรงเรียน คือ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนักเรียน
- 2) โรงเรียนต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่อคุณภาพของนักเรียน
- 3) โรงเรียนต้องมีการประเมินทั้งภายในและภายนอกเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

การรับรองมาตรฐานสถานศึกษาของ WASC จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผ่านทางการประเมินผล การวางแผน การนำไปปฏิบัติการ สังเกตการณ์ และการประเมินผลซ้ำ โดยที่กระบวนการต่างๆเหล่านี้ไม่ได้ทำเป็นครั้งคราว แต่ต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการพัฒนานักเรียนให้มีความเชื่อมโยงกันในทุกระบบ ซึ่งสิ่งที่โรงเรียนจะต้องรู้ไว้เพื่อให้เกิดกระบวนการต่างๆเหล่านี้ คือ

- 1) นักเรียนต้องรู้อะไรเพิ่มขึ้น
- 2) นักเรียนต้องทำอะไรมากกว่าที่ทำอยู่
- 3) จะปรับปรุงเจตคติของนักเรียนให้ได้อย่างไร ทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อน และต่อการเรียนรู้

ซึ่งจะเห็นได้ว่า WASC จะมุ่งเน้นรวมถึงให้ความสำคัญที่ตัวนักเรียน และให้ความสำคัญคำที่ว่า WASC หมายถึง We Are Student – Centered

2.4.2 สาเหตุที่สถานศึกษาต้องได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา (Accreditation)

สาเหตุที่สถานศึกษาต้องการที่จะได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาก็เพื่อที่คณะผู้บริหารและกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนจะสามารถมั่นใจในวัตถุประสงค์ของโรงเรียนว่า มีความเหมาะสมและสามารถทำให้กระบวนการเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จจากหลักสูตรที่ถูกจัดทำขึ้น สร้างความน่าเชื่อถือของหลักสูตรการศึกษาและใบรับรองผลการศึกษาเมื่อนักเรียนจบการศึกษาจากสถานศึกษา อีกทั้งข้อมูลจากกระบวนการตรวจสอบและประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐาน

สถานศึกษายังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการดำเนินการที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงเกิดการร่วมมือของหลายฝ่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อที่จะได้รับการรับรองมาตรฐาน เมื่อสถานศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจะเป็นที่ยอมรับในทางสากลในฐานะสถานศึกษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการเรียนการสอน และเป็นที่ยอมรับของนักการศึกษาในคุณค่าและคุณภาพภายในของสถานศึกษา

2.4.3 กระบวนการดำเนินการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาโดย Western Association of Schools and Colleges (WASC)

กระบวนการดำเนินการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาโดย Western Association of Schools and Colleges (WASC) มีกระบวนการการรับรองมาตรฐานสถานศึกษา โดยมีภาพความสำเร็จของนักเรียนเป็นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1) กระบวนการเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา (Initial Visit Process)

(1) วัตถุประสงค์ของการเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษาจำนวน 1 ถึง 2 วัน โดยเจ้าหน้าที่ของ WASC นั้น เพื่อทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หลักสูตร และการปฏิบัติงานบนพื้นฐานเกณฑ์ของการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาของ WASC และลักษณะของสถานศึกษา

(2) สถานศึกษาจะได้รับคำแนะนำและชี้แจงผ่านทางรายงานจากเจ้าหน้าที่ของ WASC แล้วสถานศึกษาจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข รวมไปถึงพัฒนาตามรายงานการเข้าเยี่ยมชมของ WASC ให้เสร็จสมบูรณ์ภายในสิ้นปีที่ 3 หลังการเข้าเยี่ยมชม โดยข้อมูลในรายงานตั้งอยู่บนพื้นฐาน 3 อย่าง คือ กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) สิ่งที่พบระหว่างการเยี่ยมชม และเกณฑ์การรับรองมาตรฐานของ WASC

2) กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study Process)

ทางคณะกรรมการภายในของโรงเรียนได้ทำการจัดแบ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยการแบ่งกลุ่มนี้เพื่อการเข้ามาเยี่ยมชมและตรวจสอบของทีม WASC โดยสามารถแบ่งได้ดังนี้ (Accrediting Commission for Schools Western Association of Schools and Colleges, 2016: 65-119)

(1) Leadership Team คือ กลุ่มผู้นำหรือผู้บริหาร

(2) Home Groups คือ กลุ่มที่แบ่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบภายในโรงเรียน เช่น กลุ่มดูแลอาคารและสถานที่ กลุ่มโภชนาการ เป็นต้น

(3) Focus Groups คือ กลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยปกติกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ทางทีมงานของ WASC จะมุ่งเป้ากลุ่มเป้าหมายแล้วแจ้งกับทางสถานศึกษา ในกรณีที่ต้องการเก็บข้อมูล กระบวนการนี้จะอาศัยหลักการการรับรองมาตรฐานที่ทาง WASC ได้ทำการกำหนดไว้ โดยเน้นที่การเรียนรู้ กระบวนการ และสะท้อนให้เห็นถึงหลักการการรับรองมาตรฐาน โดยมีทั้งหมด 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

ก) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาพของนักเรียนที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน

ข) การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทั้งหมดของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา

ค) นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จตามภาพของนักเรียนที่สถานศึกษาต้องการและมาตรฐานการศึกษา

ง) ทำการประเมินหลักสูตรการศึกษาว่า ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนอย่างไร โดยยึดตามเกณฑ์การประเมินของ WASC โดยทีมของ WASC จะเข้าไปช่วยสถานศึกษาประเมินตนเอง (Self-Study) ทีม WASC เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางเพื่อการพัฒนา

จ) พัฒนาและปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง

ฉ) การจัดลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติงาน โดยเรียงตามความสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน

ช) การใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน เช่น สัมภาษณ์ สอบ สังเกต ประเมินชิ้นงาน เป็นต้น

2.4.4 เกณฑ์การประเมินมาตรฐาน

เกณฑ์การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาของ WACS ตั้งอยู่บนพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนตามมาตรฐานการศึกษาในด้านต่าง ๆ สถานศึกษาจะทำการตรวจสอบทุกด้านของหลักสูตรการเรียนการสอนตาม 4 ด้าน ดังนี้ (Western Association of Schools and Colleges, 2016: 65-119)

1) องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning) ได้แก่ เกณฑ์ด้านจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา (School Purpose Criterion) กล่าวคือ สถานศึกษาได้สร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและปรัชญาของสถานศึกษา โดยดูจากวัตถุประสงค์และกระบวนการประยุกต์วิสัยทัศน์และพันธกิจเข้าสู่พื้นฐาน โปรแกรม

การศึกษาสำหรับนักเรียนทุกคน สามารถดูความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั่วทั้งสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาจะอยู่ในรูปแบบทั่วไปของศัพท์เฉพาะ เช่น ค่านิยมหลัก วิทยาลัย ศักดิ์ พิษณุ หรือวัตถุประสงค์ เป็นต้น

เกณฑ์ด้านระบบการบริหารจัดการ (Governance Criterion) กล่าวคือ การจัดการของฝ่ายบริหารในการปรับใช้นโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา อีกทั้งยังสนับสนุนความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนทั้งสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านศักยภาพองค์กรร่วม การส่งต่อนโยบายและแนวทางในการบริหารสู่บุคลากรและต้องมีการตรวจสอบควบคู่ไปด้วย

เกณฑ์ด้านภาวะผู้นำ (School Leadership Criterion) กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำของสถานศึกษาต้องมีการตัดสินใจที่จะทำให้งิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยมุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน และการกระจายอำนาจสู่บุคลากร การกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา มอบหมายให้ทุกส่วนมีหน้าที่ความรับผิดชอบและร่วมการสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อการมีอารมณและความรู้สึกร่วม

เกณฑ์ด้านบุคลากร (Staff Criterion) กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำและบุคลากรของสถานศึกษาต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และผูกพันกับการมุ่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการยกระดับการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตต่อไป

เกณฑ์ด้านกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา (School Improvement Process Criterion) กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำของสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการยกระดับกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการให้การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้นำของสถานศึกษาจะต้องมีคำแนะนำและแนวทางการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งจะต้องมีการติดตามผลการดำเนินการของแผนการปฏิบัติงานอีกด้วย

เกณฑ์ด้านทรัพยากร (Resources) กล่าวคือ สถานศึกษามีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและนักเรียนสามารถได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี

เกณฑ์ด้านการวางแผนการใช้ทรัพยากร (Resource Planning) กล่าวคือ การบริหาร และการจัดการของฝ่ายบริหารและผู้นำของสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนและการจัดสรร ทรัพยากรที่มีในปัจจุบันและสืบเนื่องไปจนถึงอนาคตอย่างมีคุณภาพ

2) หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction, and Assessment) ได้แก่ เกณฑ์ด้านสิ่งทีนักเรียนได้รับจากการเรียนรู้ (What Students Learn Criterion) กล่าวคือ สถานศึกษาได้จัดเตรียมหลักสูตรที่มีความท้าทาย สอดคล้อง และตรงประเด็นตาม หลักสูตรสากลไว้สำหรับนักเรียน เพื่อเป็นการตอบจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ที่ดี ของนักเรียนทั้งหมด โดยผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานั้นเป็นความรู้ ความเข้าใจและความสามารถที่ นักเรียนจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ซึ่งจะเห็นได้เบื้องต้นจาก ความสำเร็จของวิชาต่างๆที่เปิดให้มีการเรียนการสอน

เกณฑ์ด้านวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน (How Students Learn Criterion) กล่าวคือ บุคลากรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาใช้ความรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อใช้ในกระบวนการเรียนการสอน และออกแบบหลักสูตร โดยอาศัยประสบการณ์ด้านการสอน เพื่อให้วิชาที่สอนมีความน่าสนใจและ สามารถกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความอยากรู้และสนใจที่จะเรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานเป้าหมายของ สถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนเป็นหลัก

เกณฑ์ด้านการใช้ระบบการประเมินผลในการรายงานผลและกระบวนการตรวจสอบ (How Assessment is Used Criterion — Reporting and Accountability Processes) กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำและบุคลากรของสถานศึกษาใช้กระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในการ รวบรวม แบ่งแยก วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลผลการดำเนินการของสถานศึกษาแก่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าของนักเรียนที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จต่อไป โดยการ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การจัดสรรและการใช้ทรัพยากร และ กระบวนการต่างๆของสถานศึกษาของแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan)

เกณฑ์ด้านการใช้ระบบการประเมินผลในแผนการประเมินผลในชั้นเรียน (How Assessment is Used Criterion — Classroom Assessment Strategies) กล่าวคือ การประเมินผลนั้น ถูกใช้อยู่บ่อยครั้งโดยครูผู้สอนต่อนักเรียน โดยกระบวนการนี้จะสอดแทรกอยู่ในกระบวนการเรียน การสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้มี ความเหมาะสมกับนักเรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานเป้าหมายของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาของนักเรียนเป็นหลัก

3) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน (Support for Student Personal and Academic Growth) ได้แก่

เกณฑ์การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของนักเรียนและการศึกษา (Student Connectedness Criterion - Personal and Academic) กล่าวคือ นักเรียนมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับระบบการบริการและกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ที่จัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เป็นไปตามหลักสูตรของสถานศึกษาขึ้น โดยการสนับสนุนของโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานักเรียน

4) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School Culture and Environment) ได้แก่ เกณฑ์ด้านผู้ปกครองและสังคมที่เกี่ยวข้อง (Parent/Community Involvement Criterion) กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำของสถานศึกษามีแผนการดำเนินการทุกด้านที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจในระบบการเรียนการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนแก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อีกทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของแผนการดำเนินการนี้ และเป็นวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

เกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและแนวทางการปกป้องนักเรียนในสถานศึกษา (School Environment and Child Protection Criterion) กล่าวคือ สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศแห่งการส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความเคารพในความหลากหลาย ความเชื่อ ความเป็นมืออาชีพ และสามารถตอบรับความคาดหวังที่สูงของนักเรียนได้

2.4.5 กระบวนการติดตามผล (Follow-up Process)

ภายหลังจากการเยี่ยมชมสถานศึกษาของ WACS (Visiting Committee) สถานศึกษาจะทำการกลั่นกรองและจัดเตรียมแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการของสถานศึกษา แผนการดำเนินงานจะเป็นแผนการที่มีการผสมผสานการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อเป็นรายงานและข้อมูลประกอบการชี้แจงให้กับคณะเยี่ยมชมของคณะกรรมการ WACS (Visiting Committee) ในครั้งต่อไป โดยสถานศึกษาจะทำการทบทวนความคืบหน้าอยู่เป็นประจำและกลั่นกรองวางแผนการดำเนินงานขั้นต่อไปเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงาน ซึ่งในทุกๆ ครั้งของกระบวนการทบทวนและตรวจสอบความคืบหน้าจะยึดถือหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานักเรียนตามมาตรฐานการศึกษาในด้านต่างๆ เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ด้านการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับนักเรียน โดยคณะผู้บริหารจะเป็นผู้ติดตามความคืบหน้า อีกทั้งเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทในการดำเนินการและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลลัพธ์ของกระบวนการติดตามผลนั้นจะออกมาครบถ้วนและสมบูรณ์แบบ

การรับรองมาตรฐานสถานศึกษาของ WASC สำหรับสถานศึกษาในประเทศไทยจะใช้เวลาในการดำเนินการ 5 ปี และแต่ละสถานศึกษาจะได้รับการรับรองมาตรฐานในระยะเวลาที่ต่างกันขึ้นอยู่กับคะแนนการประเมินที่ได้รับ โดยการรับรองมาตรฐานเรียงลำดับจากชั้นสูงสุดถึงชั้นต่ำสุด คือ ระยะเวลา 5 ปีและระยะเวลา 3 ปี โดยที่ WASC ได้ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อทำงานเป็นทีมในการเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษาที่ต้องการร่วมมือกับ WASC ในการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาตนเองและหลังจากกระบวนการประเมินแล้ว ทางสถานศึกษาจะได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนา ปรับปรุง ติดตาม และประเมินผล แล้วนำข้อมูลดังกล่าววางแผนงานและปฏิบัติตามให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ทาง WASC ได้กำหนดไว้เพื่อที่จะได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC

ภายหลังจากการศึกษาด้วยตัวเองของสถานศึกษา (Self-Study) การเยี่ยมชม และกระจายแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ของโรงเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว กระบวนการตรวจสอบเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษาจาก WASC จะเริ่มต้นขึ้นอีกครั้งตลอดระยะเวลา 5 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปีที่ 1 สถานศึกษาทำการอัปเดตข้อมูลต่างๆ จัดทำรายงานความคืบหน้า พร้อมทั้งชี้แจงและรายงานรายละเอียดความคืบหน้าของแผนปฏิบัติงาน

ปีที่ 2 สถานศึกษาทำการอัปเดตข้อมูลต่างๆ จัดทำรายงานความคืบหน้าในรอบครึ่งรอบของกระบวนการตรวจสอบและรับรองคุณภาพ โดยจะใช้เวลาในการพิจารณาและตรวจสอบรายงาน 1 วัน ถึง 2 วัน พร้อมทั้งชี้แจงและรายงานรายละเอียดความคืบหน้าของแผนปฏิบัติงาน

ปีที่ 3 สถานศึกษาทำการอัปเดตข้อมูลต่างๆ จัดทำรายงานความคืบหน้า พร้อมทั้งชี้แจงและรายงานรายละเอียดความคืบหน้าของแผนปฏิบัติงาน

ปีที่ 4 สถานศึกษาทำการอัปเดตข้อมูลต่างๆ ทั้งหมด จัดทำรายงานความคืบหน้าจัดทำกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงและรายงานรายละเอียดความคืบหน้าของแผนปฏิบัติงาน

ปีที่ 5 กระบวนการศึกษาด้วยตนเองและรายงานรายละเอียดความคืบหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะมีการเยี่ยมชมสถานศึกษาและตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานแบบเต็มรูปแบบโดยทีม WASC ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งสถานศึกษาจะต้องเตรียมทำการแก้ไขแผนการปฏิบัติงานภายหลังจากได้รับข้อชี้แจงและให้การแนะนำจากทีม WASC ที่เข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลและแผนการปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับการปรับปรุงนี้สู่ภาคปฏิบัติภายในสถานศึกษาต่อไป

2.4.6 ค่าดำเนินการ (Application Fees)

ตารางที่ 0.3 ค่าดำเนินการประจำปีการศึกษา 2017 – 2018 สำหรับสมาชิก ประเภทโรงเรียน
นานาชาติ

ประเภท	ราคา
Elementary Schools	\$ 1,180
Intermediate Schools	\$ 1,440
Secondary Schools	\$ 1,440

ตารางที่ 0.4 ค่าเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบโดยทีม WASC

รายละเอียด	ราคา
1. ค่าสมัครเข้าร่วม	\$ 160
2. ค่าเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบเบื้องต้น	\$ 730
3. ค่าเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบการศึกษาด้วยตนเอง	\$ 730
4. ค่าเตรียมตัวเพื่อเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบ	\$ 730
5. ค่าเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบในช่วงฝึกปฏิบัติ ค่าเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบ ความคืบหน้า หรือค่าเข้าเยี่ยมชมในช่วงกลางของกระบวนการ (รวมไปถึง ทุกครั้งที่มีทีมงาน WASC จำนวน 2 คนเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบ)	\$ 730
6. การเปลี่ยนตาราง การขอเลื่อน หรือการปฏิเสธการเข้าเยี่ยมชมและ ตรวจสอบภายหลังการกำหนดไว้แล้ว	\$ 630
7. การเข้าเยี่ยมชมกรณีพิเศษ	\$ 880
8. ค่าดำเนินการอื่นๆที่สำคัญ (ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา)	\$ 530
9. ค่าการให้คำแนะนำและชี้แจง	\$ 1,030

สำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ต้องการใช้บริการการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาโดย WASC จะต้องทำการชำระค่าดำเนินการและส่งแบบฟอร์มก่อนวันที่ 30 เมษายน ของปีที่ต้องการใช้บริการ เพื่อให้ทาง WASC ได้ดำเนินการจัดตารางงาน ในส่วนของการเข้าเยี่ยมชมและตรวจสอบ สถานศึกษาหรือหน่วยงานจะถูกกำหนดไว้ไม่เกินวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ชำระค่าบริการและ

ส่งแบบฟอร์ม สำหรับสถานศึกษาที่เปิดใหม่ทาง WASC จะไม่เข้าทำการเยี่ยมชมและตรวจสอบสถานศึกษาในเทอมแรกที่เปิดทำการ แต่ช่วงเวลาในการดำเนินการจะต้องรอดำเนินการในเทอมที่ 2

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า WASC เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงระดับโลกด้านการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาและดำเนินการโดยไม่แสวงหาผลกำไร องค์กรนี้เป็นหน่วยงานประกันระดับภูมิภาคของประเทศสหรัฐอเมริกา การประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับวิทยาลัย และระดับโรงเรียน หน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC จะเป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก ทำให้นักเรียนเมื่อจบการศึกษาจากสถาบันที่ได้รับการรับรองจาก WASC จะสามารถทำการศึกษาต่อได้ในทุกสถาบัน อีกทั้งครูผู้สอนในสถาบันเหล่านี้จะเป็นที่ยอมรับสามารถทำการสอนได้ในทุกสถาบันเช่นเดียวกัน ส่งผลให้สถาบันทางการศึกษาที่ต้องการจะเป็นผู้นำทางการศึกษาและดึงดูดความสนใจของผู้ปกครองและนักเรียนมีความต้องการที่จะได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC เป็นจำนวนมาก (Bay Area Web Solutions, 2015) โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาของ WASC 4 หัวข้อ ได้แก่ องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning) หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction, and Assessment) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน (Support for Student Personal and Academic Growth) และวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School Culture and Environment)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่า มีนักวิจัย หน่วยงาน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ให้ความสนใจกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นจำนวนมากตั้งแต่ในสมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจาก ผู้วิจัยพบการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้มีปริมาณมาก ทำให้ทราบว่าเรื่องภาวะมีความสำคัญเป็นอย่างมาก จากการศึกษาและรวบรวมงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องบางส่วน ดังนี้

Vincent-Hoper, Muser and Janneck (2012: 663-682) ศึกษาเรื่อง Transformational Leadership, Work Engagement, and Occupational Success ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา ความผูกพันในงานและความสำเร็จในอาชีพ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา ความผูกพันในงาน และความสำเร็จในอาชีพของชายและหญิงมีความสัมพันธ์เชิงบวก

สำหรับความผูกพันในงานบางประการมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบพัฒนาและปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งพบในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แม้ว่าผลการศึกษาส่งผลทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Day และ Harris (2003: 724) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำของครูเกิดจากแนวความคิดใหม่ที่ว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as Leader) ในโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นครูผู้ชายหรือผู้หญิงต่างก็เป็นครูผู้ซึ่งเป็ผู้นำในโรงเรียน อีกทั้งคำกล่าวนี้เป็ที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำสถานศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำภายใต้บริบทขององค์การการศึกษา โดย อุษณีย์ ลี้วิไลกุลรัตน์ (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน ศึกษากรณีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงมาก โดยพฤติกรรมของผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและแบบปรึกษาหารือจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการและแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกษาหารือ รองลงมา คือ แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์

ต่อมาได้มีการศึกษาความคิดเห็นโดยกลุ่มตัวอย่างครูและอาจารย์ตามงานวิจัยข้างต้น โดย กาญจนา ศิลา (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของ ไมตรี คงนุกูล (2552) การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพฯ ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด มีภาวะผู้นำใน 6 ด้าน ประกอบไปด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่ด้านการเรียนรู้ การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การเป็นนักสื่อสารนักฟัง การมีพฤติกรรมเชิงรุก และการเป็นที่กล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 70 คน

ปราณี เฉลิมโถม (2541) จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุด รองลงมาคือ แบบแนะนำตามแนวทางของทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 68 คน จากวิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง

การศึกษาภาวะผู้นำภายใต้บริบทองค์การการศึกษาทอลิก โดย อนุวัฒน์ วิภาคารังคุณ (2553) ได้ทำการศึกษาโดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ใน 6 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชน การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของสถานศึกษาในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2553 จำนวน 328 คน ผลปรากฏว่าคุณลักษณะผู้นำทั้ง 6 ด้าน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ต่อมาได้มีผู้วิจัยที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในโรงเรียนคาทอลิกเช่นเดียวกัน คือ รัชณี ตระกูลเจ๊ก (2554) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 238 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีระดับภาวะผู้นำคุณภาพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเน้นลูกค้ำ เป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากร การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอ้อม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยถึงแม้ว่าครูที่ทำการสอนในสถานที่ตั้ง โรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า มีนักวิจัย หน่วยงาน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ให้ความสนใจกับการศึกษาในหัวข้อความสุขในการทำงานมากขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจาก ผู้วิจัยพบการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ปริมาณมากขึ้น ทำให้ความสำคัญของเรื่องความสุขในการทำงานขยายตัวเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะในระดับองค์กร และพบปัจจัยสาเหตุในการเกิดความสุขในการทำงานในบริบท ๆ ที่แตกต่างกัน จากการศึกษาและรวบรวมงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องบางส่วน ดังนี้

สุกัญญา อินตะโคด (2550) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสิ่งทอในภาคเหนือที่มี

รายได้ต่ำมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งผลการศึกษาเป็นไปในทางเดียวกันกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) คือ ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน

ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความสุขในการทำงาน นภัสจิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ทำการศึกษปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลาย และด้านหาความรู้มากกว่าเพศหญิง อายุงานที่แตกต่างกันก็มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีที่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านปลอดภัยนี้แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานระดับบริหารมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านปลอดภัยนี้มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความสุขในการทำงานด้านหาความรู้และด้านปลอดภัยนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีการศึกษาความสุขในการทำงานในบริบทงานอุตสาหกรรม โดยสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานเชิงคุณภาพจากการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ เพื่อการใช้งาน การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาดังวิธีการแบบผสมผสานผลการศึกษาเชิงปริมาณพบบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ในส่วนของบริบทองค์กรทางการแพทย์ จากการศึกษาของ นภัสชล รอดเที่ยง (2550) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและได้รับการยอมรับนับถือ เช่นเดียวกับกัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ คุณค่า

ในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล เอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

การศึกษาความสุขในการทำงานภายใต้บริบทองค์การการศึกษา อารดา บุญเลิศ (2552) ได้ทำศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค องค์ประกอบคุณภาพจิต องค์ประกอบสุขภาพจิตดี องค์ประกอบบรรยากาศการทำงานที่ดี องค์ประกอบความรักในงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพในการทำงาน องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบรักการเรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต องค์ประกอบสัมพันธภาพในครอบครัว และองค์ประกอบความเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ตามลำดับสำหรับ กุริศรา จามะรี (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มีการกำหนดให้ มีเวลาพักระหว่างการทำงานร้อยละ 63 ไม่มีการจัดบริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดเครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยเชิงปริมาณพบผลการวิจัยเน้นไปที่การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา เป็นต้น แต่พบผลการศึกษาวิจัยที่แตกต่างซึ่งทำให้เห็นภาพองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและทำให้เข้าใจในรายละเอียดมากขึ้น

2.5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินมาตรฐาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินมาตรฐาน พบว่า มีนักวิจัย หน่วยงาน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ให้ความสนใจกับการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินมาตรฐานพอประมาณตั้งแต่ในสมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน จากการศึกษาและรวบรวมงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องบางส่วน ดังนี้

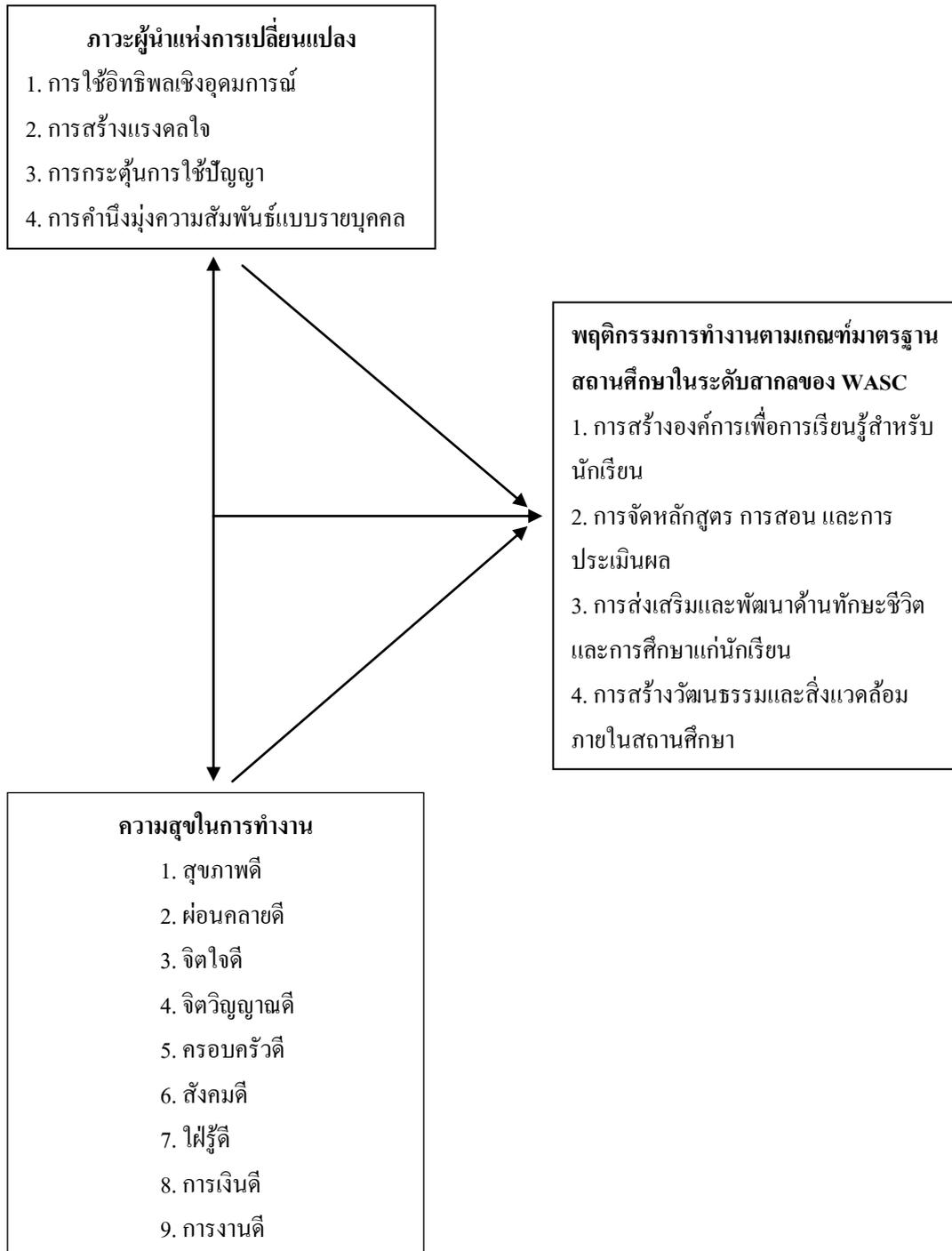
การศึกษาความสุขในการทำงานภายใต้บริบทขององค์การการศึกษา โดย อนุสรรา พูลคุ้ม และ สายทิพย์ ะฟู (2559) ได้ทำการศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานของโรงเรียนต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและเสนอแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานของโรงเรียนต้นแบบของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 12 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา ผลของการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างจากกรอบการดำเนินงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 คือ รูปแบบในการกำหนดกรอบการดำเนินงาน 2 ปีวิจัย ได้แก่การบริหารแบบแบ่งฝ่ายงาน และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อีกทั้ง ณรงค์ชัย สิริไพศาล (2560) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จังหวัดสตูล ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ทำให้พบผลการศึกษาน่าสนใจที่ว่า ระหว่างประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารระดับจัดการศึกษาของสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเป้าหมายไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเกิดจากความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและความต้องการของชุมชนที่เหมาะสมในการกำหนดแผนงานด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

พัชรินทร์ วัชรกิตตานนท์ (2551) ทำการศึกษาการใช้หลักสูตรภาษาไทยและวัฒนธรรมไทย ในโรงเรียนนานาชาติที่ได้รับการรับรองจากองค์กรต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาบนพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ด้านงานบริหารและบริการหลักสูตร ด้านงานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และด้านงานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตรเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการใช้หลักสูตรภาษาไทยและวัฒนธรรมไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหรือสอนวิชาภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติ จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานการใช้หลักสูตรภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานดำเนินการเรียนการสอนตาม

หลักสูตรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านงานบริหารและบริการหลักสูตร และด้านงานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาภายใต้บริบทองค์การการศึกษาที่แตกต่างของ จักรกฤษณ์ โปณะทอง (2557: 152-153) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารและอาจารย์ประจำ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้นำศิษย์เก่า และศิษย์เก่าจำนวน 508 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจในด้านคณาจารย์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอาจารย์และครูฝึกมีความสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญสูง และมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio, 1994) ความสุขในการทำงาน (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC (Western Association of Schools and Colleges, 2016: 65-119) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 0.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการศึกษา
- 3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.8 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ บทพื้นฐานความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งเป็นที่มีความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเห็นมีประสิทธิภาพ เล็งเห็นคุณค่าในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนและรับฟังอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังมีพฤติกรรมเชิงรุกและกล้าตัดสินใจในความเสี่ยง

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาที่เกิดจากพฤติกรรมภายในส่งผลสู่พฤติกรรมภายนอก ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เกิดการมีมุมมองที่ดีต่องานและการทำงาน มีการแสดงออกของความสุขผ่านพฤติกรรมภายนอก

Western Association of Schools and Colleges (WASC) คือ องค์กรที่มีชื่อเสียงระดับโลก ด้านการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาและดำเนินการโดยไม่แสวงหาผลกำไร องค์กรนี้เป็นหนึ่งในหกหน่วยงานประกันระดับภูมิภาคของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาใน 3 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับวิทยาลัย และระดับโรงเรียน หน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC จะเป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก ทำให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถทำการศึกษาต่อได้ในทุกสถาบัน อีกทั้งครูผู้สอนจะมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา จำนวน 354 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรชาวไทยจำนวน 219 คน และบุคลากรชาวต่างชาติจำนวน 135 คน

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ซึ่งทางโรงเรียนแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม จำนวน 354 คน ได้แก่ กลุ่มครู (Faculty) กลุ่มพนักงาน (Classified Staff) และกลุ่มนักการ (Janitorial Staff) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครู (Faculty) และกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) รวมจำนวน 244 คน เนื่องจากกลุ่มนักการ (Janitorial Staff) จะขาดความรู้และความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานของ WASC เนื่องจากไม่ได้ทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องได้ ทั้งนี้กลุ่มครู (Faculty) ไม่รวมกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 11 คน

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อกลุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มครู (Faculty)	151	151
2. กลุ่มพนักงาน (Classified Staff)	93	93
3. กลุ่มนักการ (Janitorial Staff)	99	-
รวมทั้งหมด	343	244

3.3 วิธีการศึกษา

3.3.1 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) การศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เพื่อเก็บ ข้อมูลจากบุคลากร โรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- 1) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
 - (1) ผู้นำประพุดิตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence)
 - (2) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
 - (3) ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Simulation)
 - (4) ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration)
- 2) ความสุขในการทำงาน
 - (1) สุขภาพดี (Happy Body)
 - (2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)
 - (3) น้ำใจดี (Happy Heart)
 - (4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
 - (5) ครอบครัวดี (Happy Family)
 - (6) สังคมดี (Happy Society)
 - (7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
 - (8) การเงินดี (Happy Money)
 - (9) การงานดี (Happy Work Life)

3.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

- 1) องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning)
- 2) หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction, and Assessment)
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน (Support for Student Personal and Academic Growth)
- 4) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School Culture and Environment)

3.5 สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ประมวลมาข้างต้น ทำให้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในขั้นตอนแรกต้องทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากหนังสือ บทความ วารสาร ทฤษฎี แนวความคิด ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบการวิจัยในแบบเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิจัยนี้ในแบบเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaires) กับประชากรทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครู (Faculty) และกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) รวมจำนวน 244 คน ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามมอบให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและผู้ประสานของในแต่ละแผนกช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถาม ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์แล้ว จึงนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เพื่อแปลผล อภิปรายผล รายงานผลตามขั้นตอนต่อไป

แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเกิดจากการพัฒนาแบบสอบถามเดิมและสร้างขึ้นใหม่ตามข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.6.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data)

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษา ในส่วนของ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน วิธีการตอบแบบสอบถามใช้การทำเครื่องหมายถูกหน้าข้อที่ตรงกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏแบบสอบถามส่วนนี้ อยู่ในส่วนที่ 1 ของชุดแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 5 ข้อ

3.6.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถูกพัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ เจลา ระโหฐาน (2553) ซึ่งสร้างเครื่องมือการวัดภาวะผู้นำแบบพัฒนา (แห่งการเปลี่ยนแปลง) จากวิทยานิพนธ์เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ ตามแนวคิดของ Bass (1999 อ้างถึงใน เจลา ระโหฐาน, 2553: 56) โดยมีลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1993 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551) ซึ่งแบ่งเกณฑ์ตั้งแต่ น้อยที่สุดหรือไม่จริงเลยไปจนถึงเป็นจริงมากที่สุด แบบสอบถามนี้มุ่งสอบถามลักษณะการทำงานของผู้นำหรือหัวหน้างาน โดยมีการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติ (Faculty) ซึ่งการแปลใช้ความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษา

แบบสอบถามแบ่งจำนวนข้อตามองค์ประกอบของทฤษฎี ดังนี้

- 1) ผู้นำประพัตติคนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) ข้อที่ 1-8 จำนวน 8 ข้อ
- 2) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ข้อที่ 9-16 จำนวน 8 ข้อ
- 3) ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Simulation) ข้อที่ 17-23 จำนวน 7 ข้อ
- 4) ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration) ข้อที่ 24-30 จำนวน 7 ข้อ

ตารางที่ 3.2 คะแนนความคิดเห็นภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน	5	4	3	2	1

3.6.3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)

แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่นำมาใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ คือ “แบบสำรวจความสุข: HAPPINOMETER” แบบสอบถามชิ้นนี้เป็นผลงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2551 โดยเริ่มจากการสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ต่อมาในปี 2553 ได้สร้างตัวชี้วัดความสุขของข้าราชการพลเรือน และได้พัฒนาตัวชี้วัดความสุขดังกล่าวให้เป็น “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูป HAPPINOMETER Excel Programme (HEP) เพื่อคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขพร้อมทั้งสามารถรายงานผลแบบระดับบุคคลและภาพรวมได้ และในปี 2554 ภายใต้โครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2557” และได้นำ “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในประเทศไทย รวมทั้งได้ปรับชื่อเครื่องมือนี้เป็น “แบบสำรวจความสุข: HAPPINOMETER” ฉบับสั้นจำนวน 20 ข้อ และฉบับเต็มจำนวน 56 ข้อ ที่สามารถใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป โดยองค์ประกอบและข้อคำถามของแบบสอบถามความสุขในการทำงานถูกแบ่งออกเป็น 9 มิติ จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- 1) สุขภาพดี (Happy Body) ข้อที่ 1-7 จำนวน 7 ข้อ
- 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ข้อที่ 9-11 จำนวน 3 ข้อ
- 3) น้ำใจดี (Happy Heart) ข้อที่ 14 จำนวน 1 ข้อ
- 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ข้อที่ 15 จำนวน 1 ข้อ
- 5) ครอบครัวดี (Happy Family) ข้อที่ 8 จำนวน 1 ข้อ
- 6) สังคมดี (Happy Society) ข้อที่ 16, 18-19 จำนวน 3 ข้อ
- 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ข้อที่ 17 จำนวน 1 ข้อ
- 8) การเงินดี (Happy Money) ข้อที่ 13 จำนวน 1 ข้อ
- 9) การงานดี (Happy Work Life) ข้อที่ 12, 20 จำนวน 2 ข้อ

ตารางที่ 3.3 ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขตนเองและความสุขรวมของบุคคลในองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
0.00 – 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) คือ พนักงานภายในองค์กรไม่มีความสุขอย่างยิ่งในการทำงานและชีวิตประจำวัน ผู้บริหารต้องทำการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	ไม่มีความสุข (Unhappy) คือ พนักงานภายในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงานและชีวิตประจำวัน ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไข
50.00 – 74.99	มีความสุข (Happy) คือ พนักงานภายในองค์กรมีความสุขในการทำงานและชีวิตประจำวัน ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00 – 100.00	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) คือ พนักงานภายในองค์กรมีความสุขอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC (Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC)

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ถูกสร้างและออกแบบมาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และทำการแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ 5 เห็นด้วย คือ 4 ไม่แน่ใจ คือ 3 ไม่เห็นด้วย คือ 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ 1 องค์กรประกอบและข้อคำถามของ

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จำนวน 32 ข้อ ดังนี้

- 1) องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning) ข้อที่ 1-7, 17-23 จำนวน 14 ข้อ
- 2) หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment) ข้อที่ 8-11, 24-27 จำนวน 8 ข้อ
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน (Support for Student Personal and Academic Growth) ข้อที่ 12-13, 28-29 จำนวน 4 ข้อ
- 4) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School Culture and Environment) ข้อ 14-16, 30-32 จำนวน 6 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ขึ้น จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้บริหาร (Administrator) ครู (Faculty) และพนักงาน (Classified Staff) เป็นรายบุคคล จำนวน 7 คน ได้แก่

- | | |
|----------------------------|--|
| 1) Dr. Shalee Cunningham | ตำแหน่ง ครูใหญ่ |
| 2) นางสาวรัตน์ ดันอรธนาวิน | ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกฝ่ายบุคคล |
| 3) Ms. Madeleine Bystrom | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการแผนกการศึกษา |
| 4) นายตะวัน แวงโสธร | ตำแหน่ง ครูแนะแนวแผนกมัธยมปลายและ
ผู้ปกครอง |
| 5) Ms. Marcelina Sawatsewi | ตำแหน่ง อดีตครู |
| 6) นางปาลิดา ค้วงศิริ | ตำแหน่ง เลขานุการผู้อำนวยการโรงเรียนและ
ผู้ปกครอง |
| 7) นางสาวรณี หมิงประเสริฐ | ตำแหน่ง เลขานุการผู้อำนวยการแผนกการศึกษาและ
ผู้ปกครอง |

โดยการสร้างข้อคำถามในลักษณะปลายเปิดที่มีคำถามกว้างๆให้ตอบเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก แบ่งปันประสบการณ์และข้อมูลได้อย่างอิสระ ซึ่งโครงสร้างของข้อคำถามถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC แบ่งเป็น 4 ด้านอย่างครอบคลุม ดังนี้

- 1) องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning)
- 2) หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน (Support for Student Personal and Academic Growth)
- 4) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School Culture and Environment)

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคำถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับ รศ. ดร. วิชัย อุตสาหจิต อาจารย์ที่ปรึกษาและนางสุภารัตน์ ตันอรธนาวิณ คณะกรรมการตรวจเยี่ยมโรงเรียนภายใต้การรับรองมาตรฐานของ WASC เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสัมภาษณ์ อีกทั้งเป็นการได้รับการตรวจสอบความเข้าใจ ความถูกต้อง ให้ข้อคำถามเกิดความชัดเจนและครอบคลุมตามเกณฑ์มาตรฐานของ WACS (Content Validity) และนำคำแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์จริง รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสัมภาษณ์ ด้วยการทดลองสัมภาษณ์กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์จำนวน 1 คน (ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ที่มีอยู่ในเอกสารแนบในภาคผนวก ข) ซึ่งคำถามมีทั้งสิ้น 17 คำถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ 4 คำถาม

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จำนวน 13 คำถาม

เมื่อได้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ที่สามารถใช้งานได้จริงมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรตามขั้นตอน ดังนี้

1) การเตรียมการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกบุคลากรตามที่กำหนดไว้ข้างต้น ทำการวางแผนการการสัมภาษณ์โดยเริ่มจากการเตรียมข้อคำถามและแนวทางในการสัมภาษณ์ ทำการจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกเสียงและอุปกรณ์ในการจดบันทึก ทำการกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ รวมถึงทำการนัดหมายกับผู้ให้สัมภาษณ์

2) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง โดยใช้คำถามปลายเปิดที่เตรียมไว้เป็นข้อคำถามและแนวทางในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการขออนุญาตทำการบันทึกบทสนทนา แนะนำตนเอง พுகุยและอธิบายวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและ

บรรยาการที่ดี และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลก่อนทำการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นก็ทำการสัมภาษณ์ตามที่ได้จัดเตรียมไว้

3) การสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละคนประมาณ 15 – 30 นาที

เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการถอดเทปเพื่อทำการจับประเด็นสำคัญและจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ทั้ง 4 ด้าน เพื่อนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถามแบบสอบถามและทำการเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความเข้าใจ ความถูกต้อง ให้ข้อคำถามเกิดความชัดเจนและครอบคลุมตามเกณฑ์มาตรฐานของ WACS (Content Validity) (ตามเอกสารการถอดบทสัมภาษณ์เพื่อสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ในภาคผนวก ค) และนำคำแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำข้อคำถามทั้งหมดส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ รศ. ดร. บังอร โสฬส ผศ. ดร. สุดารัตน์ สารสว่าง และนางสุดารัตน์ ดันอรธนาวิณ เพื่อทำการประเมินความเที่ยงตรง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหา (เอกสารตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ในภาคผนวก ง) กล่าวคือ ข้อคำถามข้อนั้นสามารถนำไปใช้ได้ จากขั้นตอนนี้ทำให้ได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยทั้งหมด 32 ข้อ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ข้อคำถามทั้งหมดได้ผ่านการแนะนำให้ทำการปรับปรุงแก้ไขและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนทำการเก็บข้อมูลจริง โดยมีการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติ (Faculty) ซึ่งการแปลใช้ความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาและเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ตารางที่ 3.4 คะแนนความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน	5	4	3	2	1

3.7 การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโดยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นมีคุณภาพและความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดการตรวจสอบดังต่อไปนี้

3.7.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการจะวัดแล้วจึงทำการศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัยที่ทำการศึกษาในเรื่องที่มีความใกล้เคียงกัน จากนั้นทำการรวบรวมและคัดแปลงข้อคำถามให้มีความเหมาะสม อีกทั้งนำไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนภาษาที่ใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนการนำมาใช้จริงในขั้นตอนต่อไป

3.7.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปใช้งานจริงกับกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา จำนวน 30 คน แล้วทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นตามวิธีการ Alpha Coefficient ของ Conbach (Conbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549) ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.59 ลงไป หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระดับต่ำ
- 2) ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60-0.77 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระดับปานกลาง
- 3) ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.78 ขึ้นไป หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สูง

ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .916 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ	79	.916
ด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	30	.952
- ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	8	.898
- ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	8	.827
- ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	7	.810
- ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	7	.822
ด้านความสุขในการทำงาน	17	.801
ด้านพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาใน	32	.817
ระดับสากลของ WASC		
- องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	14	.812
- หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล	8	.849
- การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน	4	.834
- วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	6	.861

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC หลังจากที่ผู้วิจัยได้พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของคำตอบข้อคำถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ตามสมมติฐานและนอกสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.8.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (Personal Data) โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) ในการอธิบายข้อมูลในแต่ละด้านของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสำเร็จรูปที่ได้จาก HAPPINOMETER Excel Programme (HEP) ของความสุขในการทำงาน

3) การทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test)

4) วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติและแปลงให้เป็นภาษาวิชาการ จากลำดับคะแนนที่ได้จากข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด

3.8.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยวิธี Pearson's Correlation Coefficient ระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 = มีความสัมพันธ์สูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 = มีความสัมพันธ์สูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

± 0.01 ถึง ± 0.20 = มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

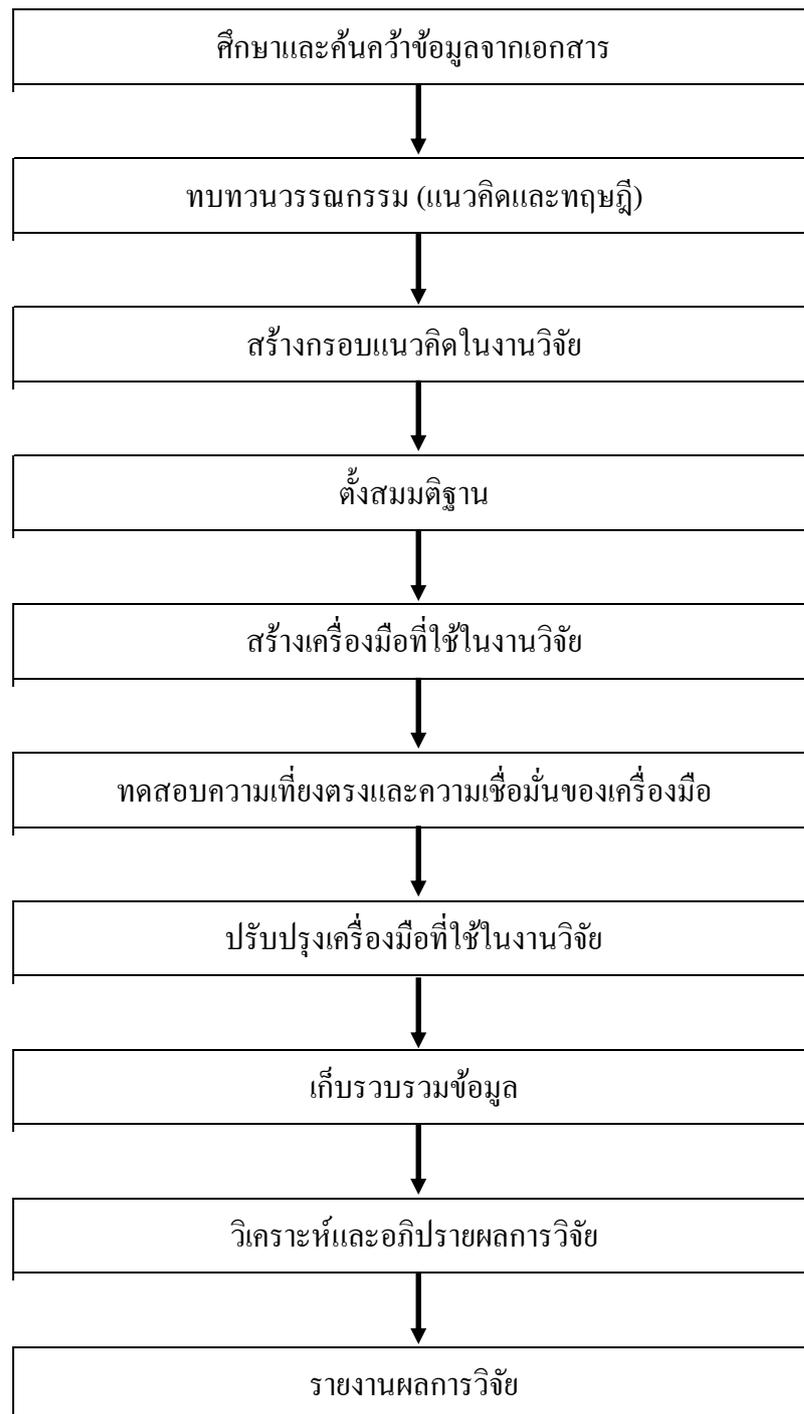
หมายเหตุ: ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

2) วิเคราะห์หาอำนาจในการทำนายของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยวิธี Multiple Regression Analysis: Stepwise

ตารางที่ 3.6 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานการวิจัย	สถิติวิเคราะห์ข้อมูล
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	Multiple Regression Analysis: Stepwise



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา จำนวน 244 คน เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

4.4 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

4.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา จำนวน 244 ประกอบด้วย บุคลากรกลุ่มครู (Faculty) จำนวน 151 คน และบุคลากรกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) จำนวน 93 คน รวมเป็นแบบสอบถามจำนวน 244 ชุด ซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.13 โดยข้อมูลคุณลักษณะ

ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	42.2
หญิง	137	57.8
รวม	237	100.0
2. อายุ		
21 – 38 ปี	82	34.6
39 – 53 ปี	116	48.9
54 ปีขึ้นไป	39	16.5
รวม	237	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	16.9
ปริญญาตรี	56	23.6
ปริญญาโท	138	58.2
ปริญญาเอก	3	1.3
รวม	237	100.0
4. กลุ่มตำแหน่งงาน		
กลุ่มครู (Faculty)	147	62.0
กลุ่มพนักงาน (Classified Staff)	90	38.0
รวม	237	100.0
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	38	16.0
1 – 5 ปี	69	29.1
6 - 10 ปี	32	13.5
10 ปีขึ้นไป	98	41.4
รวม	237	100.0

ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 39 - 53 ปี คือ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 21 - 38 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และช่วงอายุ 54 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

เมื่อพิจารณาถึงกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มอย่างเป็นกลุ่มครู (Faculty) มากกว่ากลุ่มพนักงาน (Classified Staff) โดยกลุ่มครู มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป คือ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากร โรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา จำนวน 237 คน พบรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min - Max
1. ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	3.94	.527	2 – 5
2. ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	.538	2 – 5
3. ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	3.97	.515	2 – 5
4. ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	3.92	.562	1 – 5
รวม	3.96	.455	1 – 5
ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min - Max
1. สุขภาพดี	60.91	10.869	1 – 5
2. ผ่อนคลายดี	75.04	16.534	1 – 5
3. น้ำใจดี	73.52	19.472	2 – 5
4. จิตวิญญาณดี	74.89	21.772	1 – 5
5. ครอบครัวดี	83.54	17.924	1 – 5
6. สังคมดี	76.97	16.901	2 – 5
7. ใฝ่รู้ดี	78.59	20.005	2 – 5
8. การเงินดี	70.15	23.304	1 – 5
9. การงานดี	76.95	16.176	1 – 5
รวม	74.51	19.325	1 – 5
พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min - Max
1. องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	4.07	.402	1 – 5
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล	4.08	.409	1 – 5
3. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและ การเติบโตด้านการศึกษานักเรียน	4.14	.426	2 – 5
4. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	4.07	.428	1 – 5
รวม	4.08	.350	1 – 5

ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงพบว่า องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.00 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.97 องค์ประกอบด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างมีค่าเฉลี่ย 3.94 และองค์ประกอบด้านผู้นำมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.92

ผลการศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานพบว่า องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 74.51 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านครอบครัวดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 83.54 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ด้านใฝ่รู้ดีมีค่าเฉลี่ย 78.59 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านสังคมดีมีค่าเฉลี่ย 76.97 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านการงานดีมีค่าเฉลี่ย 76.95 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านผ่อนคลายดีมีค่าเฉลี่ย 75.04 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ย 74.89 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข ด้านน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ย 73.52 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข ด้านการเงินดีมีค่าเฉลี่ย 70.15 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข และด้านสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 60.91 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข

ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.08 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.14 รองลงมา คือ ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.07

นอกจากนั้นเมื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC สามารถนำมาแสดงรายละเอียดตามแต่ละองค์ประกอบย่อย ได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
1. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.00	.704	2 – 5	2
2. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	3.97	.727	2 – 5	3
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้	3.94	.765	2 – 5	4
4. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.93	.810	2 – 5	5
5. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.84	.764	2 – 5	7
6. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.93	.797	2 – 5	5
7. ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น	4.01	.719	2 – 5	1
8. ผู้บริหารสามารถระบุดจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	3.88	.752	2 – 5	6
รวม	3.94	.527	2 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน (ข้อ 1) มีค่าเฉลี่ย 4.00 ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ย 3.97 ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้ (ข้อ 3) มีค่าเฉลี่ย 3.94 ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน (ข้อ 4) และ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ข้อ 6) มีค่าเฉลี่ย 3.93

ผู้บริหารสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน (ข้อ 8) มีค่าเฉลี่ย 3.88 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ย 3.84

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
9. ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.92	.714	2 – 5	6
10. ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	3.97	.823	2 – 5	4
11. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน	3.86	.824	2 – 5	8
12. ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.22	2.666	2 – 5	1
13. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่	4.12	.721	2 – 5	2
14. ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	4.06	.699	2 – 5	3
15. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อขององค์กร	3.94	.748	2 – 5	5
16. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา	3.89	.802	2 – 5	7
รวม	4.00	.538	2 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน (ข้อ 12) มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่ (ข้อ 13) มีค่าเฉลี่ย 4.12 ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน (ข้อ 14) มีค่าเฉลี่ย 4.06 ผู้บริหารสามารถจูงใจให้

ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (ข้อ 10) มีค่าเฉลี่ย 3.97 ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อขององค์กร (ข้อ 15) มีค่าเฉลี่ย 3.94 ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (ข้อ 9) มีค่าเฉลี่ย 3.92 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา (ข้อ 16) มีค่าเฉลี่ย 3.89 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน (ข้อ 11) มีค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม

ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
17. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหา	3.84	.713	2 – 5	7
18. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆอย่างเต็มที่	3.86	.696	2 – 5	6
19. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	4.00	.719	2 – 5	3
20. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.96	.733	2 – 5	4
21. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.07	.747	3 – 5	2
22. ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	3.93	.815	2 – 5	5
23. ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.11	.781	2 – 5	1
รวม	3.97	.515	2 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ข้อ 23) มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถของผู้ร่วมงาน (ข้อ 21) มีค่าเฉลี่ย 4.07

ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน (ข้อ 19) มีค่าเฉลี่ย 4.00 ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ (ข้อ 20) มีค่าเฉลี่ย 3.96 ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ (ข้อ 22) มีค่าเฉลี่ย 3.93 ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆอย่างเต็มที่ (ข้อ 18) มีค่าเฉลี่ย 3.86 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหา (ข้อ 17) มีค่าเฉลี่ย 3.84

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน

ด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	4.06	.701	3 – 5	1
25. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.86	.700	3 – 5	6
26. ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใด ๆ	3.82	.825	2 – 5	7
27. ผู้บริหารมีการแนะนำโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.87	.778	2 – 5	5
28. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.91	.806	1 – 5	4
29. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.01	.751	2 – 5	2
30. ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.93	.759	2 – 5	3
รวม	3.92	.562	1 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ (ข้อ 24) มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ (ข้อ 29)

มีค่าเฉลี่ย 4.01 ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล (ข้อ 30) มีค่าเฉลี่ย 3.93 ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน (ข้อ 28) มีค่าเฉลี่ย 3.91 ผู้บริหารมีการแนะนำโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน (ข้อ 27) มีค่าเฉลี่ย 3.87 ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ข้อ 25) มีค่าเฉลี่ย 3.86 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติใดๆ (ข้อ 26) มีค่าเฉลี่ย 3.82

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์ประกอบด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
1. โรงเรียนให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน	3.92	.729	2 – 5	8
2. ฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายในด้านต่างๆที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ	3.92	.782	2 – 5	8
3. การตัดสินใจต่างๆของผู้บริหาร โรงเรียนนั้น มุ่งส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน	3.81	.728	2 – 5	9
4. โรงเรียนมีการจัดแบ่งหน่วยงานย่อยต่างๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	3.72	.838	1 – 5	12
5. โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและยกระดับกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.77	.669	2 – 5	10
6. โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำกิจกรรมการเรียนการสอน	3.73	.757	2 – 5	11
7. โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	3.50	.857	1 – 5	13

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
17. ท่านดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	4.29	.698	2 – 5	6
18. ท่านดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	4.35	.665	3 – 5	5
19. ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินงานด้านต่างๆของท่านเองได้ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน	4.51	.622	3 – 5	1
20. ท่านได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.40	.592	3 – 5	3
21. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของแผนก เช่น การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น	4.37	.655	2 – 5	4
22. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพียงพอในการทำงาน	4.28	.650	2 – 5	7
23. ท่านมีการวางแผนใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดสรรให้เพื่อให้ใช้ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	4.41	.595	2 – 5	2
รวม	4.07	.402	1 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.07 โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินงานด้านต่างๆของท่านเองได้เพื่อ มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน (ข้อ 19) มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา ท่านมีการวางแผน ใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดสรรให้เพื่อให้ใช้ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (ข้อ 23) มีค่าเฉลี่ย 4.41 ท่านได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ข้อ 20) มีค่าเฉลี่ย 4.40 ท่าน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของแผนก เช่น การแสดงความคิดเห็น การรวม วางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น (ข้อ 21) มีค่าเฉลี่ย 4.3 ท่านดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด (ข้อ 18) มีค่าเฉลี่ย 4.35 ท่านดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (ข้อ 17) มีค่าเฉลี่ย 4.29 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ในการทำงาน (ข้อ 22) มีค่าเฉลี่ย 4.28 โรงเรียนให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สะท้อนให้

เห็นถึงความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน (ข้อ 1) และฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายในด้านต่างๆที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ (ข้อ 2) ทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ย 3.92 การตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น มุ่งส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน (ข้อ 3) มีค่าเฉลี่ย 3.81 โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและยกระดับกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ย 3.77 โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำกิจกรรมการเรียนการสอน (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ย 3.73 โรงเรียนมีการจัดแบ่งหน่วยงานย่อยต่างๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ย 3.72 และสำหรับข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ย 3.50

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
8. โรงเรียนมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพหรือความสามารถ	3.80	.782	2 – 5	5
9. โรงเรียนจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.78	.849	2 – 5	6
10. โรงเรียนมีกระบวนการที่ดีและมีประสิทธิภาพในการประเมินการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.54	.728	1 – 5	8
11. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการทำงานของครูและพนักงาน มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของครูและพนักงาน	3.74	.775	2 – 5	7

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
24. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนแสดง ศักยภาพหรือความสามารถ	4.49	.806	1 – 5	2
25. ท่านนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการ อบรมมาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการทำงานของท่าน	4.55	.666	2 – 5	1
26. ท่านมีการประเมินหรือตรวจสอบเพื่อเป็นการ ทบทวนการทำงานของท่านด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.657	3 – 5	4
27. ท่านนำผลการประเมินการทำงาน มาใช้พัฒนาและ ปรับปรุงการทำงาน	4.43	.645	3 – 5	3
รวม	4.08	.409	1 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวม 4.08 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมมาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการทำงานของท่าน (ข้อ 25) มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนแสดงศักยภาพหรือความสามารถ (ข้อ 24) มีค่าเฉลี่ย 4.49 ท่านนำผลการประเมินการทำงาน มาใช้พัฒนาและปรับปรุงการทำงาน (ข้อ 27) มีค่าเฉลี่ย 4.43 ท่านมีการประเมินหรือตรวจสอบเพื่อเป็นการทบทวนการทำงานของท่านด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 26) มีค่าเฉลี่ย 4.30 โรงเรียนมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการและ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพหรือความสามารถ (ข้อ 8) มีค่าเฉลี่ย 3.80 โรงเรียนจัดให้ มีการอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 9) มีค่าเฉลี่ย 3.78 โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการทำงานของครูและพนักงาน มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของครูและพนักงาน (ข้อ 11) มีค่าเฉลี่ย 3.74 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการที่ดีและมีประสิทธิภาพในการประเมินการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 10) มีค่าเฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
12. นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด โรงอาหาร เป็นต้น	3.89	.788	2 – 5	3
13. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เป็นประจำ	3.81	.791	2 – 5	4
28. ท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.37	.900	2 – 5	2
29. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่ทางโรงเรียน ได้จัดขึ้น เช่น งานสัมมนา กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น	4.46	.648	2 – 5	1
รวม	4.14	.426	2 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.9 พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่ทางโรงเรียน ได้จัดขึ้น เช่น งานสัมมนา กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น (ข้อ 29) มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา ท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน (ข้อ 28) มีค่าเฉลี่ย 4.37 นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด โรงอาหาร เป็นต้น (ข้อ 12) มีค่าเฉลี่ย 3.89 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เป็นประจำ (ข้อ 13) มีค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ช่วงคะแนน Min, Max	ลำดับ
14. โรงเรียนให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและระบบความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	3.71	.772	2 – 5	6
15. บรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	3.81	.724	2 – 5	5
16. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้บริหาร ครู พนักงาน ผู้ปกครองและนักเรียน มีส่วนรวมในการตัดสินใจสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ	3.84	.852	2 – 5	4
30. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน	4.31	.756	1 – 5	2
31. ท่านมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานหรือการเรียนการสอนในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน	4.46	.821	1 – 5	1
32. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบหรือระบบการทำงานในโรงเรียนให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.28	.807	1 – 5	3
รวม	4.07	.428	1 – 5	-

ดังแสดงในตารางที่ 4.10 พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานหรือการเรียนการสอนในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน (ข้อ 31) มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา ท่านมีส่วนช่วยในการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน (ข้อ 30) มีค่าเฉลี่ย 4.31 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหรือ

พัฒนารูปแบบหรือระบบการทำงานในโรงเรียนให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ข้อ 32) มีค่าเฉลี่ย 4.28 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู พนักงาน ผู้ปกครองและนักเรียน มีส่วนรวมในการตัดสินใจสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ (ข้อ 16) มีค่าเฉลี่ย 3.84 บรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (ข้อ 15) มีค่าเฉลี่ย 3.81 และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและระบบความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (ข้อ 14) มีค่าเฉลี่ย 3.71

4.3 ผลการทดสอบอื่น ๆ นอกเหนือสมมติฐาน

4.3.1 กลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงาน ได้แก่ กลุ่ม Faculty และ กลุ่ม Classified Staff กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถแสดงผลได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

	ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	t	df	Sig. (2-tailed)
ตำแหน่งงาน	Faculty	147	4.09	6.235	235	.000
	Classified Staff	90	3.73			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มีการรับรู้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน (ค่า $t = 6.235$ และค่า $p = .000$) โดยพนักงานกลุ่ม Faculty มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าพนักงานกลุ่ม Classified staff (Mean = $4.09 > 3.73$)

4.3.2 กลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับความสุขในการทำงาน พบว่า การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงาน ได้แก่ กลุ่ม Faculty และ กลุ่ม Classified Staff กับความสุขในการทำงาน สามารถแสดงผลได้ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

	ภาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	t	df	Sig. (2-tailed)
ตำแหน่งงาน	Faculty	147	73.84	12.340	144.212	.000
	Classified Staff	90	63.22			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน (ค่า $t = 12.340$ และค่า $p = .000$) โดยพนักงานกลุ่ม Faculty มีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานกลุ่ม Classified staff (Mean = $73.84 > 63.22$)

4.3.3 กลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงาน ได้แก่ กลุ่ม Faculty และ กลุ่ม Classified Staff กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC สามารถแสดงผลได้ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

	ภาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	t	df	Sig. (2-tailed)
ตำแหน่งงาน	Faculty	147	4.20	7.942	235	.000
	Classified Staff	90	3.87			

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มีพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC แตกต่างกัน (ค่า $t = 7.942$ และค่า $p = .000$) โดยพนักงานกลุ่ม Faculty มี

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มากกว่าพนักงานกลุ่ม Classified staff (Mean = 4.20 > 3.87)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา จำนวน 237 คน มีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันโดยรวม แต่หากวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านสุขภาพดี และ ครอบครัวดี ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและ
ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน		ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง				รวม
		ผู้นำ ประพตติ คนเป็น แบบอย่าง	ผู้นำสร้างแรง บันดาลใจ	ผู้นำส่งเสริมให้ พนักงานมี ความคิดริเริ่ม	ผู้นำมอบหมาย งานที่ท้าทาย ให้แก่พนักงาน	
สุขภาพดี	Pearson Correlation	-.012	.055	.090	.070	.058
	Sig. (2-tailed)	.854	.400	.167	.285	.378
	N	237	237	237	237	237
ผ่อนคลาย ดี	Pearson Correlation	.308**	.154*	.291**	.265**	.297**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
น้ำใจดี	Pearson Correlation	.266**	.126	.271**	.222**	.258**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.000	.001	.000
	N	237	237	237	237	237
จิต วิญญาณดี	Pearson Correlation	.274**	.148*	.313**	.269**	.292**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
ครอบครัว ดี	Pearson Correlation	.121	.020	.060	.055	.076
	Sig. (2-tailed)	.063	.757	.356	.398	.246
	N	237	237	237	237	237
สังคมดี	Pearson Correlation	.406**	.243**	.384**	.369**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
ใฝ่รู้ดี	Pearson Correlation	.391**	.264**	.365**	.344**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
การเงินดี	Pearson Correlation	.196**	.212**	.276**	.182**	.253**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.005	.000
	N	237	237	237	237	237
การงานดี	Pearson Correlation	.357**	.161*	.399**	.321**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
รวม	Pearson Correlation	.369**	.226**	.400**	.348**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .392$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ดังนั้นผลการศึกษาก็ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรายองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานรายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม และด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบางองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี และด้านการงานดี และองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ ด้านสุขภาพดี และด้านครอบครัวดี โดยเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์รายองค์ประกอบนั้น พบว่า

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี ($r = .406$) ในระดับปานกลาง ด้านผ่อนคลายดี ($r = .308$) ด้านน้ำใจดี ($r = .266$) ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .274$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .391$) ด้านการเงินดี ($r = .357$) ในระดับต่ำ และด้านการงานดี ($r = .196$) ในระดับต่ำมาก

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี ($r = .243$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .264$) ด้านการเงินดี ($r = .212$) ในระดับต่ำ ด้านผ่อนคลายดี ($r = .154$) ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .148$) และด้านการงานดี ($r = .357$) ในระดับต่ำมาก

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี ($r = .291$) ด้านน้ำใจดี ($r = .271$) ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .313$) ด้านสังคมดี ($r = .384$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .365$) ด้านการเงินดี ($r = .276$) และด้านการงานดี ($r = .399$) ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี ($r = .265$) ด้านน้ำใจดี ($r = .222$) ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .269$) ด้านสังคมดี ($r = .369$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .344$) ด้านการเงินดี ($r = .321$) ในระดับต่ำ และด้านการงานดี ($r = .182$) ในระดับต่ำมาก

4.4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีความสัมพันธ์กันทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC		ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง				รวม
		ผู้นำประพฤตินบนเป็นแบบอย่าง	ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	
องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	Pearson Correlation	.307**	.298**	.384**	.385**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล	Pearson Correlation	.388**	.260**	.328**	.319**	.381**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน	Pearson Correlation	.294**	.248**	.249**	.183**	.288*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน	Pearson Correlation	.421**	.279**	.383**	.331**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
รวม	Pearson Correlation	.409**	.327**	.414**	.390**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .452$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรายองค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC รายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม และด้านผู้นำมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์รายองค์ประกอบนั้น พบว่า

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ($r = .421$) ในระดับปานกลาง ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ($r = .307$) ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ($r = .388$) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน ($r = .294$) ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ($r = .298$) ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ($r = .260$) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน ($r = .248$) และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ($r = .279$) ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ($r = .384$) ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ($r = .328$) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน ($r = .249$) และ ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ($r = .383$) ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำมอบหมายงานที่ทำทนายคิดริเริ่ม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านองค์การ

เพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ($r = .385$) ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ($r = .319$) ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ($r = .331$) ในระดับต่ำ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน ($r = .183$) ในระดับต่ำมาก

4.4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีความสัมพันธ์กันโดยรวม แต่หากวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านสุขภาพดี และ ครอบครัวดี ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

		พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC				
		องค์การเพื่อ การเรียนรู้ สำหรับ นักเรียน	หลักสูตร การเรียนการ สอน และการ ประเมินผล	การส่งเสริมและ สนับสนุนด้านทักษะชีวิต และการเติบโตด้าน การศึกษานักเรียน	วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อม ภายใน โรงเรียน	รวม
สุขภาพดี	Pearson Correlation	.023	.079	.045	.059	.055
	Sig. (2-tailed)	.722	.227	.488	.366	.399
	N	237	237	237	237	237
ผ่อนคลายดี	Pearson Correlation	.315**	.401**	.268**	.429**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
น้ำใจดี	Pearson Correlation	.418**	.429**	.254**	.396**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน		พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC				รวม
		องค์การเพื่อ การเรียนรู้ สำหรับ นักเรียน	หลักสูตร การเรียนการ สอน และการ ประเมินผล	การส่งเสริมและ สนับสนุนด้านทักษะชีวิต และการเติบโตด้าน การศึกษาของนักเรียน	วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อม ภายใน โรงเรียน	
จิต วิญญาณดี	Pearson Correlation	.270**	.366**	.147*	.351**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
ครอบครัว ดี	Pearson Correlation	-.121	.126	.024	.160*	.016
	Sig. (2-tailed)	.064	.054	.713	.014	.803
	N	237	237	237	237	237
สังคมดี	Pearson Correlation	.335**	.382**	.140*	.402**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
ใฝ่รู้ดี	Pearson Correlation	.392**	.387**	.235**	.485**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
การเงินดี	Pearson Correlation	.272**	.354**	.283**	.401**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
การงานดี	Pearson Correlation	.421**	.421**	.317**	.434**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237
รวม	Pearson Correlation	.374**	.467**	.270**	.489**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .478$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ

WASC สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน รายองค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC รายองค์ประกอบ พบว่า

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษา ของนักเรียน และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบางองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ องค์ประกอบด้าน ฟ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี และ องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ สุขภาพดี และครอบครัวดี โดยเมื่อพิจารณาระดับ ความสัมพันธ์รายองค์ประกอบนั้น พบว่า

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้าน องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ($r = .418$) ด้านการงานดี ($r = .421$) ในระดับปานกลาง ด้านฟ่อนคลายดี ($r = .315$) ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .270$) ด้านสังคมดี ($r = .335$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .392$) และด้านการเงินดี ($r = .272$) ในระดับต่ำ

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้าน หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้าน น้ำใจดี ($r = .429$) ด้านการงานดี ($r = .421$) ในระดับปานกลาง ด้านฟ่อนคลายดี ($r = .401$) ด้านจิต วิญญาณดี ($r = .366$) ด้านสังคมดี ($r = .382$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .387$) และด้านการเงินดี ($r = .354$) ใน ระดับต่ำ

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานด้านฟ่อนคลายดี ($r = .268$) ด้านน้ำใจดี ($r = .254$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .235$) ด้าน การเงินดี ($r = .283$) ด้านการงานดี ($r = .317$) ในระดับต่ำ ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .147$) และด้านสังคมดี ($r = .140$) ในระดับต่ำมาก

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านฟ่อน คลายดี ($r = .429$) ด้านใฝ่รู้ดี ($r = .485$) ด้านการงานดี ($r = .434$) ในระดับปานกลาง ด้านน้ำใจดี ($r = .396$) ด้านจิตวิญญาณดี ($r = .351$) ด้านสังคมดี ($r = .402$) และด้านการเงินดี ($r = .401$) ในระดับต่ำ

4.5 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise โดยการนำตัวแปรต้นซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยรวมของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ตัวแบบที่	ตัวทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R	R^2	F	Sig.
		B	Std. Error	β				
1	Constant	2.594	.179					
	ความสุขในการทำงาน	.021	.003	.478	.478	.228	69.550	.000
2	Constant	64.721	6.435					
	ความสุขในการทำงาน	.016	.003	.355	.558	.311	52.867	.000
	ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	.008	.002	.313				

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยรวมของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยนำเอาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC คือตัวแบบที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

(R^2) เท่ากับ 0.311 นั่นคือสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 31.1 ($F = 52.867, P < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) เท่ากับ 0.355 และ 0.313 สมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวม = $64.721 + 0.016$ (ความสุขในการทำงาน) + 0.008 (ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยแยกพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ดีที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) เท่ากับ 0.355 กล่าวคือ เมื่อควบคุมภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน เมื่อความสุขในการทำงานได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC เท่ากับ 0.355 หน่วยมาตรฐานเนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

เพื่อการศึกษาที่ละเอียดมากขึ้นในการหาอำนาจในการทำนาย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรายองค์ประกอบเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ตัวแบบที่	ตัวทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	R	R^2	F	Sig.
		B	Std. Error	β				
	Constant	94.822	5.165					
1	ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	1.287	.184	.414	.414	.172	48.706	.000

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัว แบบที่	ตัวทำนาย	Unstandardized		Standardize	R	R^2	F	Sig.
		Coefficients		d				
		B	Std. Error	β				
	Constant	88.132	5.493					
2	ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมี							
	ความคิดริเริ่ม	.799	.238	.257	.453	.206	30.275	.000
	ผู้นำประพฤติตนเป็น	.643	.203	.242				
	แบบอย่าง							

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการนำเอาตัวแปรภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรายตัวประกอบมาทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC คือตัวแบบที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (R^2) เท่ากับ 0.206 นั่นคือสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 20.6 ($F = 30.275$, $P < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) เท่ากับ 0.257 และ 0.242 สมการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวม = $88.132 + 0.799$ (ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม) + 0.643 (ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีความสุขในการทำงานรายองค์ประกอบ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC

ตัว แบบที่	ตัวทำนาย	Unstandardized		Standardize	R	R^2	F	Sig.
		Coefficients		d				
		B	Std. Error	β				
1	Constant	96.521	4.083					
	การทำงานดี	4.175	.494	.482	.482	.233	71.280	.000
2	Constant	89.827	4.182					
	การทำงานดี	2.938	.546	.339	.544	.296	49.207	.000
	ใฝ่รู้ดี	4.050	.883	.289				
3	Constant	86.135	4.168					
	การทำงานดี	1.807	.604	.209	.583	.339	39.912	.000
	ใฝ่รู้ดี	3.698	.862	.264				
4	น้ำใจดี	3.647	.932	.254				
	Constant	95.052	4.657					
	การทำงานดี	2.192	.595	.253				
	ใฝ่รู้ดี	3.601	.837	.257	.616	.380	35.483	.000
	น้ำใจดี	4.431	.928	.308				
	ครอบครัวยุติ	-3.397	.877	-.217				

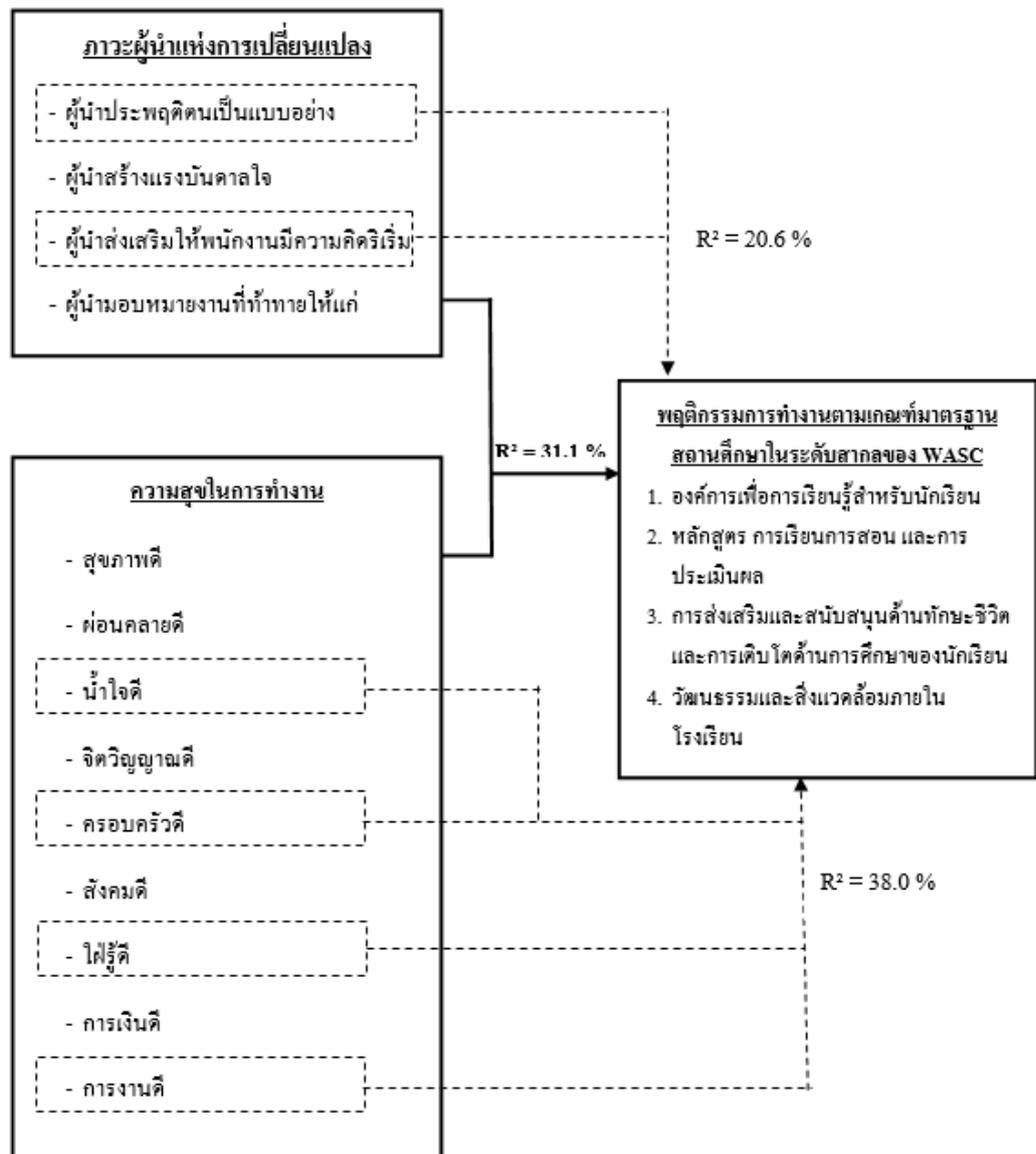
จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการนำเอาตัวแปรความสุขในการทำงานรายตัวประกอบมาทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC คือตัวแบบที่ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (R^2) เท่ากับ 0.380 นั่นคือสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 38.0 ($F = 35.483$, $P < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) เท่ากับ 0.253, 0.257, 0.308 และ -0.217 สมการทำนายพฤติกรรมการทำงาน

ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวม = $95.052 + 2.192$ (การงานดี)
 $+ 3.601$ (ใฝ่รู้ดี) $+ 4.431$ (น้ำใจดี) $+ -3.397$ (ครอบครัวดี)

จากผลที่ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ที่กล่าวภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุข
 ในการทำงานมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับ
 สากลของ WASC

จากผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
 สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

**หมายเหตุ เส้นทึบ หมายถึง การทำนายความผูกพัน โดยปัจจัยรวม
 เส้นประ หมายถึง การทำนายความผูกพัน โดยปัจจัยย่อย



ภาพที่ 4.1 แสดงภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC เมื่อวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบโดยรวมและโดยรายปัจจัยย่อย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ Western Association of Schools and Colleges (WASC) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร 3) เพื่อศึกษา พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ของบุคลากร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC 5) เพื่อศึกษา อำนาจในการทำนายนร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่งสามารถ นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

- 5.1 บทสรุปของกระบวนการศึกษาวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 การทดสอบสมมติฐาน
- 5.4 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุปของกระบวนการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนร่วม ฤดีวิเทศศึกษา โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครู (Faculty) และกลุ่ม พนักงาน (Classified Staff) รวมจำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำแห่ง

การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จำนวน 32 ข้อ รวมทั้งหมด 87 ข้อ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา โดยในส่วนของกรวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 244 คน ซึ่งภายหลังจากการแจกแบบสอบถามออกไปได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.13 โดยสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 การสรุปผลการศึกษาตามคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียุอยู่ในช่วง 39 -53 ปี คือ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 21 - 38 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และช่วงอายุ 54 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

5.2.2 การสรุปผลการศึกษารองคูประกอบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษารองคูประกอบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในช่วงคะแนน 1 - 5 และเมื่อพิจารณารองคูประกอบย่อย พบว่า ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 รองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า คือ องคูประกอบด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 องคูประกอบด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างซึ่งอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 และองคูประกอบด้านผู้นำมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงานซึ่งอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามองคูประกอบทั้ง 4 องคูประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง แสดงได้ดังตาราง 5.1

ตารางที่ 5.1 ผลสรุปองคูประกอบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

องคูประกอบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	ช่วงคะแนน Min, Max
1. ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	2 – 5
2. ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	2 – 5
3. ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	2 – 5
4. ผู้นำมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน	1 – 5
รวม	1 – 5

จากตาราง 5.1 สามารถอธิบายผลสรุปองคูประกอบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายองคูประกอบย่อย พบว่า องคูประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น รองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่ ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อขององค์กร ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน

3) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆอย่างเต็มที่ และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

4) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ รองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีการแนะนำโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใด ๆ

5.2.3 การสรุปผลการศึกษารองค้ำประกอบความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษารองค้ำประกอบความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค้ำประกอบย่อย พบว่า ด้านสุขภาพดีอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 ด้านเพื่อนคลาทยดีอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 ด้านน้ำใจดีอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 ด้านจิตวิญญาณดีอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 ด้านครอบครัวดีอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 ด้านสังคมดีอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 ด้านใฝ่รู้ดีอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 ด้านการเงินดีอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 และด้านการงานดีอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 แสดงได้ดังตาราง 5.2

ตารางที่ 5.2 ผลสรุปองค้ำประกอบความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ช่วงคะแนน Min, Max
1. สุขภาพดี	1 – 5
2. เพื่อนคลาทยดี	1 – 5
3. น้ำใจดี	2 – 5
4. จิตวิญญาณดี	1 – 5
5. ครอบครัวดี	1 – 5
6. สังคมดี	2 – 5
7. ใฝ่รู้ดี	2 – 5
8. การเงินดี	1 – 5
9. การงานดี	1 – 5
รวม	1 – 5

5.2.4 การสรุปผลการศึกษารองค้ำประกอบพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ผลการศึกษารองค้ำประกอบพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวมอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 และเมื่อพิจารณารองค้ำประกอบย่อย พบว่า ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 รองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า คือ องค้ำประกอบด้านการส่งเสริมและ

สนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียนซึ่งอยู่ในช่วงคะแนน 2 – 5 องค์ประกอบด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลซึ่งอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 และองค์ประกอบด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนซึ่งอยู่ในช่วงคะแนน 1 – 5 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC แสดงได้ดังตาราง 5.3

ตารางที่ 5.3 ผลสรุปองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	ช่วงคะแนน Min, Max
1. องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	1 – 5
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล	1 – 5
3. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน	2 – 5
4. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายใน โรงเรียน	1 – 5
รวม	1 – 5

จากตาราง 5.3 สามารถอธิบายผลสรุปองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ดังนี้

1) พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์ประกอบด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของท่านเองได้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานักเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และรองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า ได้แก่ ท่านมีการวางแผนใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดสรรให้เพื่อให้ใช้ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ท่านได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของแผนก เช่น การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น ท่านดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ท่านดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน โรงเรียนให้ความสำคัญ

กับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน ฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ การตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น มุ่งส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและยกระดับกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการจัดแบ่งหน่วยงานย่อยต่างๆ และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจนและสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2) พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ ได้แก่ ท่านนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมมาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการทำงานของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนแสดงศักยภาพหรือความสามารถ ท่านนำผลการประเมินการทำงาน มาใช้พัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ท่านมีการประเมินหรือตรวจสอบเพื่อเป็นการทบทวนการทำงานของท่านด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพหรือความสามารถ โรงเรียนจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการทำงานของครูและพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของครูและพนักงาน และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนมีกระบวนการที่ดีและมีประสิทธิภาพในการประเมินการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3) พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์กรประกอบด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้น เช่น งานสัมมนา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น และรองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า ได้แก่ ท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย

ห้องสมุด โรงอาหาร เป็นต้น และ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เป็นประจำ

4) พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานหรือการเรียนการสอนในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน และรองลงมาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าไปต่ำกว่า ได้แก่ ท่านมีส่วนช่วยในการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบหรือระบบการทำงานในโรงเรียนให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้บริหาร ครู พนักงาน ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ บรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และ โรงเรียนให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและระบบความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5.3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.4 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	สนับสนุนสมมติฐาน

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.4.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ระบุว่า “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน” ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน พบว่าภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมและสร้างให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงานได้ ตามที่ ลดาพรรณ รวมเมฆ (2544 อ้างถึงใน เสาวรส ประเทืองชัยศรี, 2552: 4) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีเทคนิคและแนวทางในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานที่คืบหน้าพื้นฐานของความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัทธิกาล ศรีวระมย์ (2538: 433) ซึ่งกล่าวถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรและพนักงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (บุษยา วีรกุล, 2558: 8) และสามารถทำให้กลยุทธ์ที่ได้วางไว้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรสำเร็จ โดยใช้การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสมที่สุด อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความสนใจและยินดีร่วมมือปฏิบัติตามแผนงาน (วิชัย อุตสาหจิต และลัญชรคำศรี, 2554) จากการทำผู้นำสามารถทำให้พนักงานยอมรับในแนวปฏิบัติและการทำงานของผู้นำ ทำให้เมื่อผู้นำแนะนำหรือมอบหมายงานพนักงานจะนำไปปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับพนักงานในการเกิดความผูกพัน ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นการให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อาชีพการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะตามมาด้วยการเกิดความสุขในการทำงาน

โดยลักษณะผู้นำที่กล่าวมาตรงกับลักษณะภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass and Avolio (1994) คือ ผู้นำจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน (Inspirational Motivation) ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ (Intellectual Stimulation) และมอบหมาย

งานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration) และยังสอดคล้องกับแนวคิดจากการศึกษาของ วิชัย อุตสาหจิต (2552) ซึ่งได้นิยามลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพพึงมีไว้ 9 ประการ (9 Traits of Effective Leaders) ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) การยืดหยุ่น การผ่อนปรน (Flexibility) การเข้ากับผู้อื่น (Sensitivity to Others) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความมั่นคง (Stability) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) การรู้จักควบคุม และสั่งการอย่างเหมาะสม (Dominance) ความมุ่งมั่น ความทุ่มเทและความเสียสละ (High Energy) และการมีศูนย์รวมการควบคุมอยู่ในตนเอง (Locus of Control) ซึ่งจากแนวคิดข้างต้นนี้ ล้วนเป็นปัจจัยในการสนับสนุนภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำพาให้ผู้อื่นมีความสุขในการทำงานได้ และยังแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง (Faculty & Classified Staff) ของการศึกษาวิชัยนี้มีการรับรู้พฤติกรรมและรูปแบบการเป็นผู้นำของคณะผู้บริหาร (Administrators) ว่า มีลักษณะตรงตามแนวคิดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิสูจน์ตามสมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งงานวิจัยของ Ozaralli (2003) สามารถนำมาขยายความสัมพันธ์เชิงบวกที่ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสุขในการทำงานได้ โดยผลการศึกษางานวิจัยระบุว่า พฤติกรรมของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและปริมาณการให้กระจายอำนาจของผู้นำสู่พนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลงานของทีม เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ การสื่อสารภายใน และภายนอกองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งเสริมและส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน

เมื่อแยกวิเคราะห์ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นรายองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานเป็นรายองค์ประกอบ จะสะท้อนให้เห็นผลการศึกษาน่าสนใจ คือ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม และด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบางองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี และด้านการงานดี ยกเว้นองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ ด้านสุขภาพดี และด้านครอบครัวดี เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์จากองค์ประกอบและข้อคำถามของแบบสอบถามแล้ว พบว่า ด้านที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากความจำเพาะของตัวบุคคล บริบท และสภาพแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวข้องและอยู่นอกเหนือกับการนำของผู้บริหารหรือผู้นำในภาพรวมทั้งหมด ทำให้สามารถสรุปผลของสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า บุคลากรมีการรับรู้พฤติกรรม

และความเข้าใจรูปแบบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

5.4.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ระบุว่า “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC” ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวม

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมและสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ตามที่ วิชัย อุตสาหจิต และลัญชกร คำศรี (2554) นำเสนอแนวคิดด้านคุณสมบัติหรือลักษณะของผู้นำที่สามารถทำให้กลยุทธ์ที่ได้วางไว้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จและสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสนใจและยินดีร่วมมือปฏิบัติตามแผนงาน โดยผู้นำจะทำงานในส่วนที่มีความยากและท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการขององค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นสามารถเป็นผู้กำหนดภาพรวมขององค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมและสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทั้งหมดขององค์กร ซึ่งตรงกับ Burns (1978) ที่ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะแสวงหาแนวทางที่จะกระตุ้นการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานจะส่งผลและสะท้อนไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังผลการศึกษาของ อุษณีย์ ลีวิไลกุลรัตน์ (2533) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน ศึกษากรณีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงมาก

จากองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่ง ได้แก่ ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้าน การศึกษาของนักเรียน และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยสามารถขยายความในแต่ละองค์ประกอบได้ว่า ด้านการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student

Learning) ที่สถานศึกษาจะต้องมีจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน มีระบบการบริหารจัดการ มีนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction, and Assessment) ภายใต้การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นำ ทำให้สถานศึกษามีวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนที่ดีและการใช้ระบบการประเมินผลในการรายงานผลและกระบวนการตรวจสอบที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อสิ่งทีนักเรียนได้รับจากการเรียนรู้ โดยหลักสูตรการเรียนการสอนนั้นจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตควบคู่ไปกับการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน (Support for Student Personal and Academic Growth) ภายใต้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในที่ดีของโรงเรียน (School Culture and Environment) รวมไปถึงมีการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาและวางแผนจัดเตรียมทรัพยากร เพื่อเป็นการยกระดับความพร้อมของกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยผู้บริหารหรือผู้นำของสถานศึกษาผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีทำการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยมุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนและการกระจายอำนาจสู่บุคลากร รวมทั้งมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนกับสถานศึกษาในการให้การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของสถานศึกษา มอบหมายให้ทุกส่วนมีหน้าที่ความรับผิดชอบและร่วมการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อการมีอารมณ์และความรู้สึกร่วม อีกทั้งมีคำแนะนำและแนวทางการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งจะต้องมีการติดตามผลการดำเนินการของแผนการปฏิบัติงานอีกด้วย (Schools Western Association of Schools and Colleges, 2016: 65-119)

ซึ่งลักษณะผู้บริหารที่กล่าวมาข้างต้นตรงตามลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่ได้กล่าวไว้ในกรอบทฤษฎีการอธิบายผลสัมฤทธิ์ฐานที่ 1 ที่ว่า ผู้นำจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) ในการทำงานและเป็นผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรในทุกภาคส่วน (Individualized Consideration) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ ไมตรี คงนุกูล (2552) ที่ผู้นำจะต้องให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเป็นนักสื่อสารและผู้ฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้สามารถสรุปผลของสัมฤทธิ์ฐานที่ 2 ได้ว่า บุคลากรมีการรับรู้พฤติกรรมและความเข้าใจรูปแบบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

5.4.3 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ระบุว่า “ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC” ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวม

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมีพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ได้เป็นอย่างดี และตามมุมมองของ Manion (2003) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) นั้น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ตั้งใจและงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากผลของการกระทำที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นการทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน เกิดเป็นความผูกพันและต้องการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานนั้นเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้เป็นที่รัก ยกย่องและยอมรับจากบุคคลอื่น การได้ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมีผู้นำที่มีความเมตตาและกรุณาให้การสนับสนุน รวมไปถึงมีผู้ร่วมงานที่ดีและจริงใจ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและพอเพียงกับความต้องการ และการรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในที่ทำงาน คนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้อย่างครบถ้วนสม่ำเสมอ (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552; กาญจนนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ, 2553)

จากข้อมูลข้างต้นเป็นข้อมูลสนับสนุนทำให้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานตามกฎเกณฑ์และขอบข่ายภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล และตามที่ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงาน 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สัมคมดี (Happy

Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work Life) เมื่อมีความสุขตามที่ใฝ่ได้ในชีวิตการทำงานก็จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษานี้สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC อย่างแน่นอน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสุขในการทำงานรายองค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC รายองค์ประกอบ จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการศึกษาน่าสนใจ คือ พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบางองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี ยกเว้นองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ สุขภาพดี และครอบครัวดี เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์จากองค์ประกอบและข้อคำถามของแบบสอบถามแล้ว พบว่าด้านที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC เป็นปัจจัยส่วนบุคคล (เช่นเดียวกับผลของสมมติฐานที่ 1) ซึ่งเกิดจากความจำเพาะของตัวบุคคล บริบท และสภาพแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวข้องและอยู่นอกเหนือกับการนำของผู้บริหารหรือผู้นำในภาพรวมทั้งหมด ทำให้สามารถสรุปผลของสมมติฐานที่ 3 ได้ว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลเชิงบวกให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

5.4.4 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ระบุว่า “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC” ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวมสามารถทำนายได้โดยนำเอาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและความสุขในการทำงานโดยรวมร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่งถือว่าเป็นตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนาย คือ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 31.1 ซึ่งผลทางสถิตินี้

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) ที่นำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพว่า บุคลากร จะมีความสุขจากการที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ มีกฎเกณฑ์และกฎระเบียบที่มี เอกลักษณะ รวมไปถึงปัจจัยสำคัญคือ การได้รับการชมเชย การยอมรับและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ หัวหน้างาน โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้จากแนวคิดของ ศิริินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 12) ที่กล่าวว่า การได้ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมี ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่มีความเมตตากรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่ เพียงพอ และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเมื่อคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆเหล่านี้ บ่อยครั้งอย่างต่อเนื่อง คนทำงานก็จะมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551; กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ; ศิริินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552 อ้างถึงใน ศิริินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555: 12)

โดยข้อมูลรายตัวประกอบมีผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการนำเอาตัวแปรภาวะ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรายตัวประกอบมาทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จะพบว่าตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนายประกอบไปด้วย ด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มและด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ซึ่งทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมาสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาใน ระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 20.6 โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ด้านผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) คือ การแสดงออกด้าน พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและจริงใจ โดย การเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เห็นอย่างสม่ำเสมอ เมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้และยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำจะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม ขึ้น และด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทาง ใหม่ๆมาแก้ปัญหา ใจสนับสนุนความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์ อีกทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (School Leadership Criterion) เป็นปัจจัยหนึ่งในเกณฑ์พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างแน่ชัดถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล ของ WASC

ข้อมูลรายตัวประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการนำเอาตัวแปรความสุขในการทำงานรายตัวประกอบมาทำนายพฤติกรรมการทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จะพบว่าตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนาย

ประกอบไปด้วยด้านการงานดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านน้ำใจดี และด้านครอบครัวดี ซึ่งทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 38.0 และเมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (1990: 193-210) ที่ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ดีของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการประสบการณ์ การทำงาน สังคม ครอบครัวและสิ่งแวดล้อมในการดำเนินชีวิตอยู่ ซึ่งในบริบทของการทำงานนั้นบุคคลที่มีความสุขจะเกิดความรู้สึกตื่นมัยในงาน (Arousal) เกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำโดยปราศจากความกังวลใด ๆ เกิดความพึงพอใจในงานที่ดี (Pleasure) และมีความยินดีในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self – Validation) และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอและสามารถทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวาด้วยรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆของที่ทำงานหรือองค์การ

ผลของการศึกษาสอดคล้องกัน กล่าวคือ ผลของการทำนายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและความสุขในการทำงานโดยรวมร่วมกัน ผลของการทำนายรายตัวประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และผลของการทำนายรายตัวประกอบของความสุขในการทำงาน ทั้งหมดล้วนสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 31.1 ร้อยละ 20.6 และร้อยละ 38.0 เรียงตามลำดับ ซึ่งตรงตามสมมติฐานข้างต้น

5.4.5 การสรุปและอภิปรายผลนอกเหนือสมมติฐาน

การศึกษาโดยวิธีการทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และข้อมูลภายหลังที่ได้จากการสัมภาษณ์หาหรืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การที่ทำการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตรวจเยี่ยมโรงเรียนภายใต้การรับรองมาตรฐานของ WASC 1 ท่าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

(1) ผลการศึกษาที่พบจากการเก็บข้อมูล

ผลการศึกษาโดยวิธีการทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) พบว่า พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มี

การรับรู้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่ม Faculty มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าพนักงานกลุ่ม Classified Staff

(2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หรืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การจากการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาทำการสัมภาษณ์และปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การที่ทำการศึกษา ท่านได้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานความเป็นจริงของบริบทองค์การที่ทำการศึกษาไว้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff เกิดจาก 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 คือ บริบทขององค์การที่ทำการศึกษา กล่าวคือ บริบทขององค์การที่ทำการศึกษา เป็นโรงเรียน ดังนั้น กลุ่มครูจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียน ซึ่งในบริบทขององค์การที่ศึกษา คือ กลุ่ม Faculty ส่งผลให้คณะผู้บริหาร (Administrator) จึงมีการทำงานอย่างใกล้ชิดและให้ความสำคัญกับกลุ่มนี้เป็นพิเศษเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาและการเรียนการสอนภายในโรงเรียน

ปัจจัยที่ 2 คือ ผู้ดำรงตำแหน่งคณะผู้บริหาร (Administrator) ขององค์การที่ทำการศึกษา กล่าวคือ สืบเนื่องจากที่กล่าวข้างต้นในปัจจัยที่ 1 ที่ว่า บริบทขององค์การที่ทำการศึกษาเป็นโรงเรียน ดังนั้น คณะผู้บริหารส่วนใหญ่ของโรงเรียนจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูใหญ่/คณบดี Elementary School (Elementary School Principal) ผู้อำนวยการฝ่ายการเรียนการสอน (Director of Teaching & Learning) ผู้อำนวยการแผนกกีฬา (Director of Athletics) เป็นต้น โดยผู้บริหารทางการศึกษาจะทำงานมุ่งเน้นทางการศึกษาเป็นหลักร่วมกับกลุ่ม Faculty

จากปัจจัยทั้ง 2 ที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้กลุ่ม Faculty ที่ทำงานด้านการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดร่วมกับคณะผู้บริหารองค์การที่ทำการศึกษา มีการรับรู้ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นภายในองค์การมากกว่ากลุ่ม Classified Staff

1) กลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับความสุขในการทำงาน

(1) ผลการศึกษาที่พบจากการเก็บข้อมูล

ผลการศึกษาโดยวิธีการทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) พบว่า พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มีการรับรู้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่ม Faculty มีการรับรู้ความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่ม Classified Staff

(2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หาหรืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การจากการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาทำการสัมภาษณ์และปรึกษาหาหรืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การที่ทำการศึกษา ท่านได้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานความเป็นจริงของบริบทองค์การที่ทำการศึกษาและวิถีชีวิตของชาวต่างชาติไว้ดังนี้ พนักงานกลุ่ม Faculty มีความเป็นปัจเจกบุคคลที่มากกว่า เนื่องจากพนักงานกลุ่ม Faculty ส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติจำนวน 134 คน จาก Faculty ทั้งหมด 151 คน ส่วน Classified Staff มีชาวต่างชาติเพียง 1 คน จากทั้งหมด 93 คน ซึ่งชาวต่างชาตินั้น โดยเฉพาะชาวต่างชาติสัญชาติที่มาจากฝั่งตะวันตก เช่น อเมริกา แคนาดา สเปน เป็นต้น มีความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงกว่าฝั่งตะวันออก (เอเชีย) โดยสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิต เช่น การที่เด็กนักเรียนเมื่อจบมัธยมศึกษาตอนปลาย (High School) จะออกจากบ้านหางานทำเพื่อจะได้มีรายได้ในการดูแลตัวเองและมีที่พักอาศัยแยกจากผู้ปกครอง การออกกำลังกาย การเดินทาง และการไปสถานที่ท่องเที่ยวเพียงลำพังเป็นประจำซึ่งสามารถพบเห็นได้จากการดำเนินชีวิตของกลุ่มพนักงาน Faculty ซึ่งจากรายละเอียดที่กล่าวมาของกลุ่มพนักงาน Faculty แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกับพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตของพนักงานกลุ่ม Classified Staff ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวไทยซึ่งมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตผูกพันกับครอบครัวญาติพี่น้องและมีการใช้ชีวิตแบบกลุ่มสังคม

ความแตกต่างในการดำเนินชีวิตของกลุ่มพนักงาน Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลนี้สนับสนุนผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานรายด้านทั้งหมดของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงไม่สัมพันธ์กันทางสถิติกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีและครอบครัวดี เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ WASC รายด้านทั้งหมดของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงไม่สัมพันธ์กันทางสถิติกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีและครอบครัวดี

3) กลุ่มตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

(1) ผลการศึกษาที่พบจากการเก็บข้อมูล

ผลการศึกษาโดยวิธีการทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) พบว่า พนักงานกลุ่ม Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff มีการรับรู้พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

แตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่ม Faculty มีการรับรู้พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มากกว่าพนักงานกลุ่ม Classified Staff

2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หรืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การจากการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาทำการสัมภาษณ์และปรึกษาหรืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้บริหารองค์การที่ทำการศึกษา ท่านได้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานความเป็นจริงของบริบทองค์การที่ทำการศึกษาไว้ดังนี้ เนื่องจากเกณฑ์ด้านต่างๆของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งพนักงานกลุ่ม Faculty ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประจำตำแหน่งครู ซึ่งแตกต่างจากพนักงานกลุ่ม Classified Staff ที่เป็นกลุ่มพนักงานสนับสนุน เช่น พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานแผนกการเงิน พนักงานแผนกจัดซื้อ เป็นต้น ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ของกลุ่มพนักงาน Faculty และพนักงานกลุ่ม Classified Staff ซึ่งเป็นผลมาจากสถานะและตำแหน่งในการทำงานภายในองค์การ

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดที่สามารถแบ่งได้เป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1) เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับกลุ่มพนักงาน โรงเรียนนานาชาติแห่งเดียว ทำให้มีประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนจำกัด และลักษณะขององค์การที่โดยปกติแต่ละองค์การก็จะมีมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว ซึ่งโรงเรียนนานาชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีความจำเพาะตัวมาก ทั้งในเรื่องของหลักสูตรที่ใช้หลักสูตร American และภายใต้การรับรองมาตรฐานสถานศึกษาของ WASC ซึ่งภายในประเทศไทยมีโรงเรียนในลักษณะนี้เพียงไม่กี่แห่ง ทำให้เป็นการยากและข้อจำกัดสำหรับผู้วิจัยในการหากลุ่มตัวอย่าง หรือในกรณีที่ต้องการทำการศึกษาหรือเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากกว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2) การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จากบุคลากรของโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่ง คือ กลุ่ม Faculty และกลุ่ม Classified Staff ทำให้ข้อมูลงานวิจัยที่ได้จะถูกจำกัดอยู่บนบทบาทและพื้นฐานของความเป็นลูกจ้างหรือพนักงานของโรงเรียน หากมีโอกาสและความเป็นไปได้ควรมีการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างของผู้ปกครองและนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มลูกค้า โดย

จะเป็นการได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียนที่อยู่บนบทบาทและพื้นฐานที่แตกต่างไป ข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้อาจมีความเหมือนและความแตกต่างอย่างมีประโยชน์

3) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลเพียงรูปแบบเดียว คือ การแจกแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเองไม่ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีอื่นควบคู่ไปด้วยเพื่อเป็นการพิสูจน์และสนับสนุนผลของการวิจัย หากมีโอกาสและความเป็นไปได้ควรมีการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครบถ้วน

4) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ โรงเรียนนานาชาติเพียงแห่งเดียว ภายใต้บริบทและลักษณะที่จำเพาะของโรงเรียนอาจทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถนำไปใช้ในองค์กรหรือโรงเรียนอื่นๆ ได้อย่างเต็มรูปแบบ

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

เพื่อให้ผลวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อแนะนำเพื่อให้ผู้สนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

1) องค์กรที่ศึกษา

(1) ด้านการพัฒนาโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนเป็นประจำทุกปี โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ทางการบริหารงานและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่เป็นเลิศของนักเรียน

2) องค์กรอื่น ๆ

(1) การนำแนวทางการพัฒนาโรงเรียนที่กล่าวข้างต้น ไปปรับใช้ภายใต้การศึกษาระดับและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร และควรจัดหาช่องทางให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3) ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการทำงานและบริบทขององค์กร

4) ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรแสดงออกทางพฤติกรรมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความเป็นระบบ เปิดโอกาสให้

ทุกภาคส่วน เช่น ผู้ปกครอง ครู พนักงาน นักเรียน เป็นต้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนตามบทบาทที่เหมาะสม อีกทั้งจะต้องทำการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนเป็นสำคัญ

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานและมีวิธีที่หลากหลายในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลวิจัยในครั้งนี้อาจนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อแนะนำเพื่อให้ผู้สนใจ สามารถนำไปวิจัยในอนาคตได้ดังต่อไปนี้

1) เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงาน โรงเรียนนานาชาติแห่งเดียว ดังนั้น ควรมีการศึกษาในโรงเรียนนานาชาติแห่งอื่นๆหรือโรงเรียนอื่นๆที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้รับ ว่ามีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2) ควรมีการนำแบบวัดมาใช้เป็นระยะ เช่น ทำการวัดทุกปีการศึกษา เป็นต้น ในการเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาแบบวัดและใช้ในการสร้างค่ามาตรฐานการวัดระดับ (สูง ปานกลาง ต่ำ) โดยเฉพาะแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

3) การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีประโยชน์และคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กร ปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อัตราการลาออกจากงาน เป็นต้น โดยเฉพาะการศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีและด้านครอบครัววิถีภายใต้บริบทโรงเรียนนานาชาติและองค์กรที่มีบุคลากรชาวต่างชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. 2541. รายงานการวิจัยการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยม และอาชีวศึกษาของ
ไทยในทศวรรษหน้าที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพมหานคร: กอง
วิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. 2557. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยารัตน์ อังคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตนเอง
สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาล
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กาญจนา ตั้งชลทิพย์; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต; สุภรต์ จรัสสิทธิ์; พอลดา บุญยติระณะ และวรรณภา อารีย์.
2553. การพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ:
การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานชีวิตคุณภาพชีวิตของข้าราชการ. รายงานวิจัย
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
กาญจนา ศีลา. 2556. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.
- กฤษรา จามะรี. 2553. การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงาน. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการ เสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ โปณะทอง. 2557. การพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพหลักสูตรนักเรียนนายร้อย
ตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- จิระศักดิ์ เจริญสุข. 2539. **ภาวะผู้นำของจุฬาราชมนตรีในสังคมไทย ในช่วงปี 2524-2538.**
 สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิต; วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุศุมาวลี. 2554. **ความสุขหลากหลายมุมมองด้วย HOME โมเดล.** นนทบุรี: สองขารีเอชั่น.
- จุมพล พูนภัทรชีวิน. 2532. **ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน.** กรุงเทพมหานคร: เจริญผล.
- นายศิลป์ เชี่ยวชาญนิพนธ์; ศุภดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์. 2527. **การบริหาร.**
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลา ระโหฐาน. 2553. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. 2551. **องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ.** หมอชาวบ้าน. 30 (349): 18-25.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. 2551. **คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.**
 นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณรงค์ชัย ศิริไพศาล. 2560. **การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศตุล จังหวัดสตูล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นัชชลด รอดเที่ยง. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. 2554. **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. 2551ก. **การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 9.
 กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. 2551ข. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 10.
 กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.

- ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง กำหนดประเภทและระดับของโรงเรียนในระบบ พ.ศ. 2552. **ราชกิจจานุเบกษา**. 126, ตอนพิเศษ 50ง (7 เมษายน): 63.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์**. 2561 (19 มีนาคม). โมเดลลงทุนใหม่ 15 ตระกูลตั้งบุกโรงเรียนอินเตอร์และโรงพยาบาล. ค้นวันที่ 24 เมษายน 2561 จาก <https://www.prachachat.net/property/news-131803>
- ปราณี เฉลิมโสม. 2541. **ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. 2552. **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส).
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. **ภาวะนำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- พรรณิกา สืบสุข. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับความสูงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. 2540. **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.
- พวงทิพย์ นวลขาว. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2537. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- พัชรินทร์ วัชรกิตตานนท์. 2551. **การศึกษาการใช้หลักสูตรภาษาและวัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรต่างประเทศ ในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554. **ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง=Leadership and Change Management**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา. 2550. **พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา วันพฤหัสบดีที่ 4 กันยายน 2518**. ใน **ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พุทธศักราช 2517-2519**. กรุงเทพมหานคร: กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. หน้า 214.
- มดิชน. 2548 (3 พฤศจิกายน). **ผู้นำในฝันของสังคมไทย: 6**.

- เมธี ปิลาณานนท์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิทักษ์อักษร.
- ไมตรี คงนุกูล. 2552. การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ
 คินเคตกรุงเทพ. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- รัชนี ตระกูลเจ็ก. 2554. ภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระ
 เยซูเจ้าแห่งกรุงเทพ. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. ค้นวันที่ 27 พฤษภาคม 2558 จาก
<http://rirs3.royin.go.th>
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นาน
 มีนัค.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. 2544. ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสาร
 พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13 (มกราคม-เมษายน): 17-23.
- ลัททิม สุกดี. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทาง สังคม ความยึด
 มั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาล
 ทั่วไปในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัทธีกาล ศรีวระมย์. 2538. คัมภีร์การจัดการกับลูกน้องและเจ้านายเพื่อให้เป็นนักบริหารเกณฑ์
 ประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: คู่แข่งบุคส์.
- เลิศ ไชยณรงค์. 2536. อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน: ศึกษาเฉพาะ
 กรณีผู้จัดการการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชัย อุตสาหจิต. 2552. เอกสารประกอบการเรียนการสอน ทม 7024 ภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กร.
 กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนารัฐพยากรณ์มนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชัย อุตสาหจิต และลัญชกร คำศรี. 2554. ถอดรหัสผู้นำ: มุมมองภาคปฏิบัติบนฐานคิด เชิงทฤษฎี.
 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เขียงกุล. 2547. คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- วิวัฒน์ แพร่ศิริ. 2543. วิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนา สังคมไทย.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิณา มิ่งเมือง. 2551. ความสุขที่แท้จริง จากการทำงาน. ค้นวันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 จาก
<http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content>
 &pa=showpage&pid=2

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต; กาญจนา ตั้งชลทิพย์; สุภรต์ จรัสสิทธิ์; เฉลิมพล สายประเสริฐ; พอลดา บุญยธีระณะ และ วรรณณา อารีย์. 2555. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549. **การตลาดบริการ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตศิริ, บรรณาธิการ. 2540. **ภาวะผู้นำโดยผู้นำในพระ
ธรรมปิฎก**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2529. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมุทพร ชำนาญ. 2556. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2558 จาก
<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภาลาดพร้าว.
- สิรินทร์ วงษ์อ่อน. 2557. **การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการ
บริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ**.
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญญา อินตะโศด. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความ ต้องการมี
ส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต
ภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536. **ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวรส ประเทืองชัยศรี. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้า พยาบาลกับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13**. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อนุวัฒน์ วิชาคดำรงคุณ. 2553. การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาใน เครื่องมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุสรฯ พูลคุ้ม และสายทิพย์ ยะฟู. 2559. แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานของโรงเรียนต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อรุณ รัชชธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารดา บุญเลิศ. 2552. การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ บุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- อุษณีย์ ลีวิไลกุลรัตน์. 2533. พฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Accrediting Commission for Schools Western Association of Schools and Colleges. 2016. **Focus on Learning the Accreditation Manual**. California: California Department of Education.
- Bass, B. M. 1985. **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: Free Press.
- Bass, B. M. 1990. **Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications**. New York: Free Press.
- Bass, B. M. 1997. Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? **American Psychologist**. 52: 130-139.
- Bass, B. M. 1998. **Transformational Leadership: Industrial, Military and Educational Impact**. Mahwah, N.J: Erlbaum.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. 1994. **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Bass, B. and Steidlmeier, P. 1999. Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. **The Leadership Quarterly**. 10: 181-217.
- Bay Area Web Solutions. 2015. **Western Association of Schools and Colleges**. Retrieved November 30, 2015 from <http://www.acswasc.org>
- Blake, R. R. and Jane, S. M. 1964. **Managerial Grid**. Houston, Texas: Gulf.

- Bridges, K.; Huxley, P.; Mohamad, H. and Oliver, J. 1996. **Quality of Life and Mental Health Service**. London: Routledge.
- Brown, M. E. and Trevio, L. K. 2006. **Role Modeling and Ethical Leadership**. Paper presented at Atlanta, Georgia-August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Maryland.
- Brown, M. E.; Trevio, L. K. and Harrison, D. 2005. Ethical leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 97 (July): 117-134.
- Burns, J. M. 1978. **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Charles, R. M. 1981. **Human Behavior in Organization**. N.J.: Prentice Hall.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. 1987. Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. **Academy of Management Review**. 12 (October): 637-647.
- Daft, R. L. 1999. **Leadership: Theory and Practice**. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Davis, L. E. 1997. Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United State. **International Labour Review**. 116 (July-August): 53-65.
- Day, C. and Harris, A. 2003. Teacher Leadership, Reflective Practice, and School Improvement. **In Second International Handbook of Educational Leadership and Administration**. K. Leithwood and P. Hallinger, eds. Norwell, MA: Kluwer Academic. Pp. 957-978.
- Diener, E. 2003. **Recent Finding on Subject Well-Being**. Retrieved November 16, 2015 from <http://goo.gl/egfLG>
- Diener, E.; Diener, M. and Diener, C. 1995. Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. **Journal of Personality and Social Psychology**. 69 (November): 851-864.
- Dubrin, J. A. 1998. **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Fred, E. F. 1965. Engineering the Job to Fit the Manager. **Harvard Business Review**. 43 (September-October): 115-122.
- Fred, E. F. 1967. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw Hill.
- Gavin, J. H and Mason, R. O. 2004. The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. **Organization Dynamics**. 33 (1): 379-392.

- Graen, G. and Uhl-Bien, M. 1995. Relationship Based Approach to Leadership Development of Leader-member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-level Multi-domain Perspective. **Leadership Quarterly**. 6 (2): 219-247.
- Hemphill, J. K. and Coons, A. E. 1957. Development of The Leader Behavior Description Questionnaire. In **Leader Behavior: Its Description and Measurement**. Ralph M. Stogdill and Alvin E Coons, eds. Columbus: Ohio State University. Pp. 6-38.
- House, R. J. 1977. A 1976 Theory of Charismatic Leadership. In **Leadership: The Cutting Edge**. J. G. Hunt and L. L. Larson, eds. Carbondale: Southern Illinois University Press. Pp. 189-207.
- Kerr, S. and Jermier, J. M. 1978. Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement. **Organizational Behavior & Human Performance**. 22 (December): 375-403.
- Kirkpatrick, S. A. and Locke, E. A. 1996. Direct and Indirect Effects of Three Core Charismatic Leadership Components on Performance and Attitudes. **Journal of Applied Psychology**. 81 (February): 36-51.
- Kirkpatrick, S. A. and Locke, E. A. 1991. Leadership: Do Traits Really Matter? **Academy of Management Executive**. 5: 48-60.
- Kotter, J. P. 1996. **Leading Change**. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. and Cohen, D. S. 2002. **The Heart of Change**. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. 1995. **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3): 607-610.
- Likert R. 1961. **New Patterns of Management**. New York: Mc Graw-Hill.
- Likert R. 1967. **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. 2003. **Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Lymbomirsky, S. 2001. Why are Some People Happier Than Other? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-Being. **American Psychologist**. 56 (3): 239-249.

- Lynbomirsky, S.; King, L. A. and Diener, E. 2005. The Benefits of Frequent Positive Affect. **Psychological Bulletin**. 131 (November): 803-855.
- Manion, J. 2003. Joy at Work!: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**. 33 (December): 652-659.
- Mendes, S. A. and Morse, S. A. 1992. **Leadership Characteristics that Facilitate School Change**. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Merton, H. C. 1977. A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. **Monthly Labour Review**. 9 (12): 64.
- Misrahi, R. 1994. **Le Bonheur**. Paris: Hatier.
- Myers, D. G. and Diener, E. 1995. Who is Happy?. **Psychological Science**. 6 (1): 10-17.
- Oxford University. 1933. **The Oxford Dictionary**. Great Britain: The Oxford University Press.
- Ozaralli, N. 2003. Effects of Transformational Leadership on Empowerment and Team Effectiveness. **Leadership and Organization Development Journal**. 24 (6): 335-344.
- Pfiffner, J. M. and Robert V. P. 1965. **Public Administration**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ralph, M. S. 1974. **Handbook of Leadership**. New York: The Free Press.
- Recruitment Handbook 2017-2018**. 2016. Bangkok: Ruamrudee International School.
- Royuela, V.; Lopez-Tamayo, J. and Surinach, J. 2007. The institutional V.S. the Academic Definition of the Quality of Work Life: What is the Focus of the European Commission? **Social Indicators Research**. 86 (May): 401-415.
- Shamir, B.; House, R. J. and Arthur, M. B. 1993. The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Theory. **Organization Science**. 4 (4): 577-594.
- Stogdill, R. M. 1948. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. **Journal of Psychology**. 25 (September): 37-71.
- Stogdill, R. M. and Coons, A. E. 1957. **Leader Behavior: Its Description and Measurement**. Columbus, Ohio: The Ohio State University.
- Terry, G. B. 1977. **Principle of Management**. Illinois: Richard D. Irwin.
- Titus, C. H. 1950. **The Process of Leadership: Human Relation in the Making**. Iowa: Wm C. Brown.

- Tupa, A. 2006. **Development and Defense of a Desire-Satisfaction Conception of Well-Being.** Doctoral dissertation, University of Florida.
- Uhl-Bien, M.; Graen, G. B. and Scandura, T. A. 2000. Implications of Leader-Member Exchange (LMX) for Strategic Human Resource Management Systems: Relationships as Social Capital for Competitive Advantage. **Research Perspectives in Human Resource Management.** 18: 137-186.
- Vincent-Höper, S.; Muser, C. and Janneck, M. 2012. Transformational Leadership, Work Engagement, and Occupational Success. **Career Development International.** 17 (7): 663-682.
- Vroom, V. H. and Philip, W. Y. 1975. **Leadership and Decision Making.** Pittsburg: University of Pittsburg Press.
- Walumbwa, F. O.; Avolio, B. J., Gardner, W. L.; Wernsing, T. S. and Peterson, S. J. 2008. Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. **Journal of Management.** 34: 89-126.
- Warr, P. B. 1990. The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. **Journal of Occupational Psychology.** 63 (September): 193-210.
- Warr, P. B. 2007. **Work, Happiness, and Unhappiness.** Mahwah, N.J.: Erlbaum.
- Waterman, A. S.; Schwartz, S. J. and Conti, R. 2008. The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudemonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. **Journal of Happiness Studies.** 9 (1): 41-79.
- Yukl, G. 2006. **Leadership in Organization.** 6th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงาน โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอหรือแสดงผลรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบหรือรายบุคคลใดๆ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามเป้าหมายต่อไป

ในที่นี้จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้การศึกษาถูกต้องเชื่อถือได้และสามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด หากท่านมีข้อสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัย นายภาณุมาศ พิลาจันทร์ โทร. 082-455-9991 E-mail: panumatp@rism.ac.th

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน จำนวน 87 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามลักษณะการทำงานของผู้บริหาร (The School Administrators)	จำนวน 30 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสำรวจความสุข : Happinometer	จำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	จำนวน 32 ข้อ

เกณฑ์การประเมิน แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 4

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
--

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อมูลทั่วไปของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่อยู่ข้างหน้า ลักษณะที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (กรุณาตอบทุกข้อและเลือกเพียงหนึ่งคำตอบ) ดังต่อไปนี้

1. เพศ ชาย หญิง**2. อายุ** 18 - 20 ปี 21 – 38 ปี 39 – 53 ปี 54 ปีขึ้นไป**3. วุฒิการศึกษา** ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท ปริญญาเอก**4. กลุ่มตำแหน่งงาน** Faculty Classified Staff**5. ประสบการณ์ทำงาน** น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการทำงานของผู้บริหาร (The School Administrators)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อความด้านซ้ายมือในแต่ละข้ออยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อและเพียงหนึ่งระดับ)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ผู้บริหาร (The School Administrators) ของท่าน...	5	4	3	2	1
1. สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1
2. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน	5	4	3	2	1
3. สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้	5	4	3	2	1
4. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1
5. สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้	5	4	3	2	1
6. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	5	4	3	2	1
7. สามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรค ที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
8. สามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงาน ได้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
9. มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม	5	4	3	2	1
10. สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	5	4	3	2	1
11. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
12. ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงาน แก่ผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1
13. มีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่	5	4	3	2	1
14. มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
15. สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและ ความเชื่อขององค์กร	5	4	3	2	1
16. สามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา	5	4	3	2	1

ประเด็นคำถาม ผู้บริหาร (The School Administrators) ของท่าน...	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
17. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1
18. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
19. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	5	4	3	2	1
20. สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	5	4	3	2	1
21. มอบหมายงานที่ทำทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1
22. สามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	5	4	3	2	1
23. ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
24. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
25. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1
26. ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติใด ๆ	5	4	3	2	1
27. มีการแนะนำโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1
28. มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1
29. รับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	5	4	3	2	1
30. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความสุข : Happinometer

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อมูลทั่วไปของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่อยู่ข้างหน้า ลักษณะที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (กรุณาตอบทุกข้อและเลือกเพียงหนึ่งคำตอบ) ดังต่อไปนี้

1. ปัจจุบันท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม
2. ปัจจุบันท่านมีส่วนสูง.....เซนติเมตร
3. ปัจจุบันท่านมีเส้นรอบเอว.....เซนติเมตร (นิ้ว)
4. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

<input type="checkbox"/> ไม่ได้ออกกำลังกาย	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> ทุกวัน	
5. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ หรือไม่

<input type="checkbox"/> สูบเป็นประจำ	<input type="checkbox"/> สูบบ่อยครั้ง
<input type="checkbox"/> สูบนานๆครั้ง	<input type="checkbox"/> ไม่สูบแต่สูบบ้าง
<input type="checkbox"/> ไม่เคยสูบเลย	
6. ปัจจุบันท่านดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

<input type="checkbox"/> ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	<input type="checkbox"/> ดื่มเกือบทุกเดือน
<input type="checkbox"/> ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	<input type="checkbox"/> ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
<input type="checkbox"/> ไม่เคยดื่มเลย	
7. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

<input type="checkbox"/> ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> พอใจน้อย
<input type="checkbox"/> พอใจปานกลาง	<input type="checkbox"/> พอใจมาก
<input type="checkbox"/> พอใจมากที่สุด	

8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มี/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เครียดมากที่สุด | <input type="checkbox"/> เครียดมาก |
| <input type="checkbox"/> เครียดปานกลาง | <input type="checkbox"/> เครียดน้อย |
| <input type="checkbox"/> ไม่เครียดเลย | |

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย | <input type="checkbox"/> เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย |
| <input type="checkbox"/> เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง | <input type="checkbox"/> เป็นไปตามที่คาดหวังมาก |
| <input type="checkbox"/> เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด | |

11. เมื่อประสบปัญหาชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่สามารถจัดการได้เลย | <input type="checkbox"/> จัดการได้น้อยมาก |
| <input type="checkbox"/> จัดการได้ปานกลาง | <input type="checkbox"/> จัดการได้มาก |
| <input type="checkbox"/> จัดการได้มากที่สุด | |

12. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> มั่นคงน้อย |
| <input type="checkbox"/> มั่นคงปานกลาง | <input type="checkbox"/> มั่นคงมาก |
| <input type="checkbox"/> มั่นคงมากที่สุด | |

13. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก | <input type="checkbox"/> รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย |
| <input type="checkbox"/> รายได้พอๆกับรายจ่าย | <input type="checkbox"/> รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ |
| <input type="checkbox"/> รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก | |

14. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย | <input type="checkbox"/> นาน ๆ ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> ช่วยบ้างบางครั้ง | <input type="checkbox"/> ช่วยแทบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> ช่วยทุกครั้ง | |

15. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

16. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

17. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

18. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มี/มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

19. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มี/มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

20. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มี/มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | |

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา
ในระดับสากลของ WASC**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อความด้านซ้ายมือในแต่ละข้ออยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็นตามความเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อและเพียงหนึ่งระดับ)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. โรงเรียนให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน	5	4	3	2	1
2. ฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ	5	4	3	2	1
3. การตัดสินใจต่างๆของผู้บริหารโรงเรียนนั้น มุ่งส่งเสริม ให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน	5	4	3	2	1
4. โรงเรียนมีการจัดแบ่งหน่วยงานย่อยต่าง ๆ และ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่าย ของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
5. โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และ แผนการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและยกระดับ กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่เสมอ	5	4	3	2	1
6. โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อ การทำกิจกรรมการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
7. โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
8. โรงเรียนมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ ความต้องการและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพ หรือความสามารถ	5	4	3	2	1
9. โรงเรียนจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนและการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
10. โรงเรียนมีกระบวนการที่ดีและมีประสิทธิภาพใน การประเมินการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
11. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการทำงานของครูและพนักงาน มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของครูและพนักงาน	5	4	3	2	1
12. นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย, ห้องสมุด, โรงอาหาร เป็นต้น	5	4	3	2	1
13. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เป็นประจำ	5	4	3	2	1
14. โรงเรียนให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและระบบความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	5	4	3	2	1
15. บรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	5	4	3	2	1
16. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้บริหาร ครู พนักงาน ผู้ปกครองและนักเรียน มีส่วนรวมในการตัดสินใจสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ	5	4	3	2	1
17. ท่านดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	5	4	3	2	1
18. ท่านดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	5	4	3	2	1
19. ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินงานด้านต่างๆของท่านเองได้ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน	5	4	3	2	1
20. ท่านได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
21. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของแผนก เช่น การแสดงความคิดเห็น การรวมวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น	5	4	3	2	1
22. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน	5	4	3	2	1
23. ท่านมีการวางแผนใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดสรรให้ เพื่อให้ใช้ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
24. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนแสดงศักยภาพหรือความสามารถ	5	4	3	2	1

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1

25. ท่านนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้าร่วม การอบรมมาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการทำงาน ของท่าน	5	4	3	2	1
26. ท่านมีการประเมินหรือตรวจสอบเพื่อเป็นการทบทวน การทำงานของท่านด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
27. ท่านนำผลการประเมินการทำงาน มาใช้พัฒนาและ ปรับปรุงการทำงาน	5	4	3	2	1
28. ท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียน เข้าถึงและใช้ระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน	5	4	3	2	1
29. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ทาง โรงเรียนได้จัดขึ้น เช่น งานสัมมนา, กิจกรรมวันสำคัญ ต่าง ๆ เป็นต้น	5	4	3	2	1
30. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงาน หรือในห้องเรียน	5	4	3	2	1
31. ท่านมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน หรือการเรียนการสอนในสถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน	5	4	3	2	1
32. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบหรือ ระบบการทำงานในโรงเรียนให้สะดวกและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาใช้เวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้



**Research Questionnaires : Transformational Leadership, Happiness at Work and
Work Behavior According to International Education Institution Standard of
WASC**

The purpose of these questionnaires are to collect the information from Ruamrudee International School's Faculties and Classified Staff. The questionnaires are used as a data collection for a research purpose only. All of results form the questionnaire will be presented as an overall image, so it will not be showed as an individual. Therefore, there is no any effect on the respondent.

Additionally, your faithful answers to all questions will really help this trustworthy research and also in the future usefulness. Thank you for your kind support in responding the questionnaires. Your contribution is highly useful for this research. Also, if you have any questions, please kindly contact Mr. Panumat Pilajun, Phone: 082-455-9991, Email: panumatp@rism.ac.th

The questionnaires are divided into 4 sections (87 questions):

Section 1: General information about the respondent	5	questions
Section 2: Leadership Style (The School Administrators)	30	questions
Section 3: Happinometer: Happiness You Can Self-Measure	20	questions
Section 4: Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC	32	questons

The levels for sections 2 and 4 consideration are as follow:

Level 5	means such practice is	Strongly agree
Level 4	means such practice is	Agree
Level 3	means such practice is	Neither agree nor disagree
Level 2	means such practice is	Disagree
Level 1	means such practice is	Strongly disagree

Thank you for your kind response to the questionnaires. Your response is anonymous and greatly appreciated.

Section 1: Respondent Status

Instruction: Please select the answer that best describing yourself with the following questionnaires by marking ✓ in front of the answer.

1. Gender Male Female**2. Age** 18 – 20 years 21 – 38 years 39 – 53 years over 54 years**3. Educational qualification** Below Bachelor's degree Bachelor's degree Master's degree Doctor's degree**4. Type of staff members** Faculty Classified Staff**5. Work experience** Under 1 year 1 – 5 years 6 – 10 years over 10 years

Section 2: Leadership Style (The School Administrators)
--

Instruction: Please read and select the appropriate answer that best describing your opinion with the following questions by marking ✓ in the column.

Questions The school administrators...	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
1. Demonstrate the ability to held high esteem from and be acknowledged by colleagues.	5	4	3	2	1
2. Demonstrate the ability to instill pride in colleagues for being associated with him/her.	5	4	3	2	1
3. Demonstrate the ability to build trust with colleagues.	5	4	3	2	1
4. Demonstrate as a moral and ethical figure, an optimist and a role model for colleagues.	5	4	3	2	1
5. Have emotional control in any situation.	5	4	3	2	1
6. Have a broad and practical visionary.	5	4	3	2	1
7. Demonstrate the ability to express confidence in overcoming various obstacles.	5	4	3	2	1
8. Demonstrate the ability to identify the main purpose of the work clearly.	5	4	3	2	1
9. Go beyond self-interest for the good of the group.	5	4	3	2	1
10. Demonstrate the ability to motivate colleagues to have a good attitude towards work.	5	4	3	2	1
11. Demonstrate the ability to encourage colleagues.	5	4	3	2	1
12. Create expectations on the success of colleagues	5	4	3	2	1
13. Are determined for achievement.	5	4	3	2	1

Questions The school administrators...	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
14. Encourage colleagues to work together in harmony.	5	4	3	2	1
15. Demonstrate the ability to deploy the school's important values and beliefs.	5	4	3	2	1
16. Act in way that build other's respect.	5	4	3	2	1
17. Encourage colleagues to look for a different perspective when solving problems.	5	4	3	2	1
18. Promote and encourage colleagues to share the opinion freely.	5	4	3	2	1
19. Encourage colleagues to analyze problems using rationality and concrete information.	5	4	3	2	1
20. Fully support the new way of working and problem solving.	5	4	3	2	1
21. Assign tasks that challenge the ability of colleagues.	5	4	3	2	1
22. Demonstrate the ability to check the assumption of the problem whether it is appropriate or not.	5	4	3	2	1
23. Grant freedom in working to colleagues.	5	4	3	2	1
24. Encourage colleagues to have the intention of developing themselves.	5	4	3	2	1
25. Consider an individual as having different needs, abilities, and aspirations from others.	5	4	3	2	1
26. Pay attention to the colleagues equally without prejudice.	5	4	3	2	1
27. Supervise by means of analyzing the needs and abilities of the colleagues.	5	4	3	2	1
28. Assign tasks to match skills of individual colleagues.	5	4	3	2	1
29. Listen to each colleague's stories attentively.	5	4	3	2	1
30. Track the performance of each colleague individually.	5	4	3	2	1

Section 3: HAPPINOMETER: Happiness You Can Self-Measured

Instruction: Please read and select the appropriate answer that best describing yourself with the following questions by filling information or marking \checkmark in front of the answer.

1. Current weight.....kg

2. Current height.....cm

3. Current waist size.....cm (inch)

4. How many times per week do you exercise?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> None | <input type="checkbox"/> <3 times a week |
| <input type="checkbox"/> 3 times a week | <input type="checkbox"/> > 3 times a week |
| <input type="checkbox"/> Everyday | |

5. Do you currently smoke?

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Regularly | <input type="checkbox"/> Frequently |
| <input type="checkbox"/> Occasionally | <input type="checkbox"/> Used to |
| <input type="checkbox"/> Never | |

6. Do you currently consume any alcohol? (Whisky, Beer, Wine, Spirits etc.)

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Almost daily/weekly | <input type="checkbox"/> Monthly |
| <input type="checkbox"/> Once or twice a year | <input type="checkbox"/> Used to |
| <input type="checkbox"/> Never | |

7. Overall, are you satisfied with your health?

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Strongly Unsatisfied | <input type="checkbox"/> Unsatisfied |
| <input type="checkbox"/> Moderately Satisfied | <input type="checkbox"/> Satisfied |
| <input type="checkbox"/> Strongly Satisfied | |

8. Overall, are you happy with your family life?

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> Not Happy |
| <input type="checkbox"/> Medium | <input type="checkbox"/> Happy |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

9. Overall, are you stressed with life? (From work/ family/ others etc.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Very Stressed | <input type="checkbox"/> Stressed |
| <input type="checkbox"/> Moderately Stressed | <input type="checkbox"/> A Little Stressed |
| <input type="checkbox"/> Rarely | |

10. Overall, has your life gone the way you planned?

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> A Little |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

11. When you encounter a problem in life, are you able to deal with it?

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> A Little |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

12. Is your career stable?

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> A Little |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

13. Overall, how does your income compare to your expenses?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Expenses extremely higher | <input type="checkbox"/> Expenses higher |
| <input type="checkbox"/> Roughly equal | <input type="checkbox"/> Income higher |
| <input type="checkbox"/> Income extremely higher | |

14. Overall, do you give assistance to those around you?

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Never/hardly | <input type="checkbox"/> Occasionally |
| <input type="checkbox"/> Sometimes | <input type="checkbox"/> Frequently |
| <input type="checkbox"/> Always | |

15. Overall, do you practice religious activities to keep calm?

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> Infrequently |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Frequently |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

16. Overall, do you feel secure about your life and properties?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> Not Really |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

17. Overall, do you feel interested to obtain new knowledge into your life?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/> Not Really |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

18. Overall, are you satisfied with your social life?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> Not Really |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

19. Overall, do you feel that the Thai society is calm and peaceful?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> Not Really |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

20. Overall, are you satisfied with your work life?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Minimum | <input type="checkbox"/> Not Really |
| <input type="checkbox"/> Moderately | <input type="checkbox"/> Very |
| <input type="checkbox"/> Maximum | |

Section 4: Work Behavior According to International Education Institution
Standard of WASC

Instruction: Please read and select the appropriate answer that best describing your opinion with the following questions by marking \checkmark in the column.

Questions	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
1. The school values its vision and mission that reflect the beliefs and philosophy of the institution.	5	4	3	2	1
2. The school administrators establish and deploy the policies that align with vision and mission.	5	4	3	2	1
3. The school administrators make decisions for the purpose of facilitating student's achievement.	5	4	3	2	1
4. The school clearly structures departments/sections and their roles and responsibilities.	5	4	3	2	1
5. The school always develops strategic plans and action plans as the tools to improve and enhance the teaching and learning process effectively.	5	4	3	2	1
6. The school provides quality resources that are sufficient for the schoolwide teaching and learning activities.	5	4	3	2	1
7. The school plans and allocates its resources effectively.	5	4	3	2	1
8. The school provides a coherent and relevant curriculum for students and the opportunities for them to develop their potentialities and competencies.	5	4	3	2	1
9. The school always provides training to supports curriculum improvement.	5	4	3	2	1

Questions	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
10. The school has a good and efficient performance appraisal process.	5	4	3	2	1
11. The performance appraisal results are used as the basis for improvement and development plan of the faculties and staff.	5	4	3	2	1
12. All students can access and use all school support systems and services, i.e., fitness room, library, canteen.	5	4	3	2	1
13. The school always runs activities and projects to support student's learning.	5	4	3	2	1
14. Physical and mental safety, healthy, and nurturing environment are put as the first-priority responsibility of the school.	5	4	3	2	1
15. Schoolwide atmosphere is conducive to supporting and promoting student's learning, both physically and mentally.	5	4	3	2	1
16. The school employs a wide range of strategies to ensure that the involvement of administrators, faculties, staff, parents, and students is integral to the school's developments.	5	4	3	2	1
17. You work follow the school vision and mission.	5	4	3	2	1
18. You seriously work follow the school policies.	5	4	3	2	1
19. You can make decisions on working process by yourself to facilitate student's achievement.	5	4	3	2	1
20. You seriously work according to your role and responsibilities.	5	4	3	2	1
21. You involve in the work improvement and development of your department/section.	5	4	3	2	1
22. You are supported with the sufficient school resources.	5	4	3	2	1
23. You plan and allocate the school resources effectively.	5	4	3	2	1

Questions	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
24. You support the student to develop their potentialities and competencies.	5	4	3	2	1
25. You use the knowledge from the training to support the schoolwide teaching and learning or your work.	5	4	3	2	1
26. You always evaluate and check your work by yourself for the sake of review and improvement.	5	4	3	2	1
27. You use the results of the performance appraisal to improve and develop your work.	5	4	3	2	1
28. You help facilitate and support students to access and use all school support systems and services.	5	4	3	2	1
29. You attend the school activities and projects, i.e., seminars, festival activities.	5	4	3	2	1
30. You involve in taking care of and protecting the school environment and safety, especially workplace and study rooms.	5	4	3	2	1
31. You help create a good atmosphere that supports working/teaching and learning in the school.	5	4	3	2	1
32. You help develop and improve the school's work systems and processes to be more convenient and efficient.	5	4	3	2	1

Thank you for your kind response to the questionnaire. Your contribution is highly useful for this research

ตารางค่าดัชนีมวลกาย BMI

ค่า BMI (kg/m ²)	น้ำหนัก (Weight)	ภาวะเสี่ยงต่อโรค (Risk of Diseases)
< 18.5	น้ำหนักน้อย (Underweight)	ต่ำ (Low)
18.5 - 22.9	น้ำหนักปกติ (Normal)	ปกติ (Normal)
23 - 24.9	น้ำหนักเกิน (Overweight)	มากกว่าปกติ (High)
25 - 29.9	โรคอ้วน (Overfat)	มากกว่าปกติมาก (Very High)
> 30	อ้วนมาก (Obese)	อยู่ในช่วงอันตราย (Dangerous)

การคำนวณ BMI

$$\text{สูตร BMI} = \frac{\text{น้ำหนัก (กิโลกรัม)}}{\text{ส่วนสูง (เมตร)}^2}$$

ตัวอย่าง กรณีที่ผู้ชายส่วนสูง 170 เซนติเมตร น้ำหนัก 70 กิโลกรัม BMI เป็นเท่าไร

- 1) หาค่าส่วนสูงจากเซนติเมตรเป็นเมตร คือ 1.70 เมตร
- 2) นำค่าน้ำหนักมาหารด้วย ส่วนสูง x ส่วนสูง จะได้

$$\frac{70}{1.70 \times 1.70} = \frac{70}{2.89}$$

เพราะฉะนั้น BMI จะเท่ากับ 24.22 ถือว่า ผู้ชายคนนี้มีน้ำหนักตามดัชนีมวลกายในเกณฑ์ปกติ

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ (Interview)

โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา (RIS)
“ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน
และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

- (1.1) ชื่อ-นามสกุล
- (1.2) สัญชาติ.....
- (1.3) ตำแหน่งงาน.....
- (1.4) ระยะเวลาการทำงานในองค์กร.....ปี

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

1) คำถามเริ่ม

(2.1) ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาของ WASC ได้

2) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

(2.2) ทางโรงเรียนมีแนวทางหรือพฤติกรรมแบบใด ที่เป็นการทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียนตามแนวทางของ WASC

(2.3) บุคลากรด้านต่างๆ มีแนวทางหรือพฤติกรรมแบบใด ที่เป็นการทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียนตามแนวทางของ WASC

3) การจัดหลักสูตร การสอน และการประเมินผล

(2.4) ทางโรงเรียนมีแนวทางหรือพฤติกรรม ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนรูปแบบใด ที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.5) ทางโรงเรียนมีแนวทางหรือพฤติกรรม ในการประเมินผลการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนรูปแบบใดที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.6) คุณครูมีแนวทางหรือพฤติกรรมการสอนแบบใดที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.7) คุณครูมีแนวทางหรือพฤติกรรมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใดที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

4) การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิตและการศึกษาแก่ผู้เรียน

(2.8) ทางโรงเรียนมีแนวทางหรือพฤติกรรม ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิตและการศึกษาแก่ผู้เรียนแบบใดที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.9) บุคลากรด้านต่างๆมีแนวทางหรือพฤติกรรมแบบใด ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิตและการศึกษาแก่ผู้เรียน ที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.10) ขอให้ท่านยกตัวอย่างรูปแบบหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้น

5) การสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา

(2.11) ทางโรงเรียนมีแนวทางหรือพฤติกรรมในการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาแบบใดที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.12) บุคลากรด้านต่างๆมีแนวทางหรือพฤติกรรมแบบใดในการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินของ WASC

(2.13) ท่านคิดว่า กระบวนการใดบ้างของทางโรงเรียนที่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง ครู นักเรียน) ในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมต่อกระบวนการเรียนรู้

การสัมภาษณ์ (Interview)

Opening

กล่าวทอนรับ : สวัสดีครับ/แนะนำตัว

ขอบคุณ : ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลามาให้ข้อมูลในวันนี้

วัตถุประสงค์ :

1. การสัมภาษณ์ในวันนี้เป็นการสัมภาษณ์เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรท่าน
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับ : ได้แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในด้านความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่พึงประสงค์ของโรงเรียนร่วมฤติวิเทศศึกษาซึ่งเป็นองค์กรการศึกษาคาทอลิก เพื่อได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลจาก Western Association of Schools and Colleges (WASC) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นอยู่ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันและอาจสืบเนื่องไปถึงแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การรักษาความลับ : ก่อนที่จะเริ่ม ขอยืนยันให้ท่านมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้รับจากแต่ละท่านในวันนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ชื่อของท่านจะไม่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลดิบจากการสัมภาษณ์มาสรุปในภาพรวมและเขียนรายงานการวิจัยโดยมีการอ้างอิงคำพูดบางส่วนของท่าน โดยไม่มีการอ้างถึงชื่อของท่านแต่อย่างใด อีกทั้งท่านสามารถที่จะไม่ตอบคำถามใดๆที่ทำให้ท่านไม่สะดวกใจ

การขออนุญาตบันทึกเทป : เพื่อความสะดวกในการถอดความและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตอัดเทปการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ โดยการสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์มีคำถามก่อนการเริ่มหรือไม่ครับ

Body : ขอให้ทุกท่านช่วยตอบคำถามต่อไปนี้ โดยยกตัวอย่างและอธิบายความคิดให้มากที่สุด (คำถามในส่วนที่ 1 และ ส่วนที่ 2)

Ending : ขอขอบคุณครับ

ภาคผนวก ค

**การถอดบทสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน
ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC**

พฤติกรรมการทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
1. องค์กรเพื่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning)	1) เกณฑ์ด้านจุดมุ่งหมายของ โรงเรียน คือ โรงเรียนได้สร้าง วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ซึ่ง สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและ ปรัชญาของโรงเรียน	(องค์กร) โรงเรียนให้ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน	“Organization for Student Learning เป็นเรื่องของ Vision กับ Mission ของโรงเรียนมีไหม มีปรัชญาพันธกิจไหม” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ คุณสุภารัตน์
		(ผู้ตอบ) ท่านดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนกำหนด	“WASC เขาให้ความสำคัญกับ Morale (ขวัญกำลังใจ) โดยขวัญกำลังใจ ก็จะมาจากส่วนที่ ว่าโรงเรียนมีการ Communication ที่ดีหรือเปล่า” ส่วนหนึ่ง ของบทสัมภาษณ์คุณสุภารัตน์
	2) เกณฑ์ด้านระบบการจัดการ คือ การจัดการของฝ่ายบริหารในการ ปรับ ใช้นโยบายต่างๆ ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธ กิจของโรงเรียน	(องค์กร) ฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนด นโยบายในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจ	“โปรแกรมทุกโปรแกรมภายในโรงเรียน มัน Aline กับ Student’s Learner Outcome ทั้งหมด” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุภารัตน์
		(ผู้ตอบ) ท่านดำเนินงานตามนโยบายของ โรงเรียนอย่างเคร่งครัด	“Policies ต่างๆต้อง Serve กับ Population ของเรา” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณ สุภารัตน์ “We have a plan 4 years. And when WASC came 3 years ago, they signed the areas that we needed to improve criteria area to follow up and we wrote a plan probably 3 years ago that we just continue to improve upon and document evidence of improving those areas of weakness.” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ Dr. Shalee

พฤติกรรมการทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
<p>1. องค์กรเพื่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning)</p>	<p>3. เกณฑ์ด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารหรือผู้นำของโรงเรียน ต้องมีการตัดสินใจที่จะทำให้ กิจกรรมต่างๆของโรงเรียน สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยมุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาของนักเรียน</p>	<p>(องค์กร) การตัดสินใจต่างๆของผู้บริหาร โรงเรียนนั้น มุ่งส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่ นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน</p> <p>(ผู้ตอบ) ท่านให้การสนับสนุนการ ดำเนินงานต่างๆของโรงเรียนที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน</p>	<p>“Organization for student learning ก็จะมีเรื่องของ Governance ของโรงเรียน โครงสร้างของบอร์ด ระบบของผู้บริหาร Decision making matrix กับการตัดสินใจ Change of command” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุภารัตน์</p> <p>“เค้า (WASC) จะตรวจสอบเรื่องนโยบายข้างบนก่อน พวกทีมนี้เค้าจะตรวจสอบ นโยบายข้างบนแล้วหลังจากนั้นเค้าจะมาไล่ถาม Principle ว่าระบบการให้ความ ช่วยเหลือนักเรียนทั้งทางด้านวิชาการ ด้านอื่นๆ มีอะไรบ้าง” ส่วนหนึ่งของบท สัมภาษณ์คุณตะวัน</p> <p>“เค้าจะมีระบบความคิด เค้าจะรู้ด้วยตัวของเขาเองว่าต้องทำอะไรและเขาจะต้อง ทำ เขาอยากจะทำก็ได้ แต่เค้าเล่นแป๊บหนึ่งแล้วก็ต้องกลับมาทำในสิ่งที่ต้องทำ เขาจะ รับผิดชอบมากขึ้น และความคิดของเขาวิธีการพูดการจา เรายังไม่รู้ว่ามีฝรั่งเขาสอน ยังไง แต่เขาจะพูดเหมือนผู้ใหญ่พูด เขามีเหตุผล” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณ ปาติดา</p>

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
<p>1. องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Organization for Student Learning)</p>	<p>4) เกณฑ์ด้านบุคลากร คือ ผู้บริหารหรือผู้นำและบุคลากรของสถานศึกษาต้อง ปฏิบัติ ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>(องค์การ) โรงเรียนมีการจัดแบ่งหน่วยงานย่อยต่างๆและกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p>(ผู้ตอบ) ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน</p>	<p>“Head of School Dr. Shalee ในเรื่องวิชาการเนี่ย เล่าก็อาจจะส่งให้ Principal ของแต่ละ Section จะมีเรื่องของวิชาการก็ High School Principal, Middle School Principal, Elementary School Principal แล้วแต่ระดับเค้าก็จะมีเรื่องการประชุมหัวหน้าหมวด เอาเรื่องของวิชาการไปบังคับใช้” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณตะวัน</p> <p>“WASC เขาดูทุกด้าน...ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณณี</p>
	<p>5) เกณฑ์ด้านกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน คือ โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการยกระดับกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ</p>	<p>(องค์การ) โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ</p> <p>(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของแผนก เช่น การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p>	<p>“เราคิดว่าวิธีการที่เราเอา WASC เข้ามาจะทำให้ทุกคนตื่นตัวและมีการ Improve อยู่ตลอดเวลา” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณี</p> <p>“เนื่องจากหลักสูตรจะมี Cycle ของมันทุกวิชา เช่น 5 ปีมีการ review มีการ implement ยกตัวอย่างเช่น วิชา Math ปีที่แล้วเป็น purchase year เราก็เปลี่ยนใหม่หมดเลย ทั้งหนังสือและการเรียนการสอน ทุกอย่าง เพราะฉะนั้นเมื่อเราเปลี่ยน เราก็มี training ครูก่อนให้เข้าใจ ว่าหลักสูตรใหม่ต้องทำอะไรบ้าง” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณณี</p>

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
1. องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับ นักเรียน (Organization for Student Learning)	6) เกณฑ์ด้านทรัพยากร คือ โรงเรียนมี ทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพใน การทำกิจกรรมต่างๆที่สนับสนุนการ เรียนการสอน	(องค์กร) โรงเรียนมีทรัพยากรที่มี คุณภาพและเพียงพอต่อการทำกิจกรรม การเรียนการสอน	“...ด้วยความที่พร้อมด้าน Facilities เรื่อง IT เช่นลูกต๋องนี้ที่ต้องหัดเรียน Typing ครูจะสอนไว้ เพราะเมื่อพอขึ้นเกรดโตขึ้น 3 4 5 นักเรียนจะต้องทำ Report...” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา “ซึ่งในตอนนี โรงเรียนก็พัฒนา พัฒนา หมายถึงว่า ในด้านอาคาร สถานที่ ให้มันดูดี ให้เป็นจุดเด่น” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา “We have the Facilities which include Financing, Facilities, Resources.” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ Ms. Mars
	7) เกณฑ์ด้านการวางแผนการใช้ ทรัพยากร คือ การบริหารและจัดการ ของฝ่ายบริหารและผู้นำของ โรงเรียน จะต้องมีการวางแผนและการจัดสรร ทรัพยากร	(องค์กร) โรงเรียนมีการวางแผนและ จัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและ มีประสิทธิภาพ	“Classroom เป็นยังไง การสั่งซื้อหนังสือเป็นยังไง หนังสือที่ซื้อมามัน Support กับ Program ใหม่ มีเงินพอรีเป่าที่จะไปใช้” ส่วนหนึ่งของบท สัมภาษณ์คุณสุธารัตน์ “คิดว่าเรื่อง Facility ถือว่าโรงเรียนทำได้ดีพอสมควร เพราะโรงเรียนมีการ พัฒนาปรับปรุงตลอดเวลา ไม่ให้มันเสียหายไม่เงิ่นจะเป็นอันตรายกับเด็ก” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณณี
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนช่วยในการรักษา ทรัพยากรต่างๆของโรงเรียน	
		(ผู้ตอบ) ท่านมีการวางแผน ใช้ ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดสรรให้	

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
<p>2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)</p>	<p>8) เกณฑ์ด้านสิ่งทีนักเรียนได้รับจากการเรียนรู้ คือ โรงเรียนได้จัดเตรียมหลักสูตรที่มีสอดคล้อง ตรงประเด็น และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพหรือความสามารถ สำหรับนักเรียน เพื่อเป็นการตอบจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ที่ดีของนักเรียนทั้งหมด</p>	<p>(องค์กร) โรงเรียนมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้อง ตรงประเด็น และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพหรือความสามารถ</p>	<p>“ปกติ WASC จะมาดูในเรื่องของการเรียนการสอน เพราะว่าเป็นโรงเรียน เขาจะเน้นเรื่องการเรียนการสอน” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา</p> <p>“การเรียนการสอนที่นี้ถือว่า “ดี” ในฐานะผู้ปกครอง ก็คือ เด็กได้ของเขาเองจากการเรียน การเล่น จากประสบการณ์ แล้วก็เด็กจะมีความมั่นใจ กล้าพูด ชอบก็บอกว่าชอบ ไซ่ก็บอกว่าไซ่ ไม่มีไม่ เด็กที่นี้มีความสุข” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา</p> <p>“หลักสูตรของทางโรงเรียนถือว่า OK อยู่แล้ว เพราะว่าหลักสูตรตรงตามมาตรฐาน” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณิณี</p>
	<p>9) เกณฑ์ด้านรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน คือ บุคลากรที่มีคุณภาพของโรงเรียนใช้ความรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและออกแบบหลักสูตร</p>	<p>(องค์กร) โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน</p> <p>(ผู้ตอบ) ท่านเข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองตามที่โรงเรียนจัดให้</p>	<p>“เนื่องจากหลักสูตรจะมี Cycle ของมันทุกวิชา เช่น 5 ปีมีการ review มีการ implement ยกตัวอย่างเช่น วิชา Math ปีที่แล้วเป็น purchase year เราก็เปลี่ยนใหม่หมดเลย ทั้งหนังสือและการเรียนการสอน ทุกอย่าง” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณิณี</p> <p>“I think when they come to visit. They were told by some of our staff that we had area of weakness in our curriculum. What should we do? And those areas were point in appointment.” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ Dr. Shalee</p>

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)	9) เกณฑ์ด้านรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน คือ บุคลากรที่มีคุณภาพของโรงเรียน ใช้ความรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและออกแบบหลักสูตร	(องค์กร) โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (ผู้ตอบ) ท่านเข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองตามที่โรงเรียนจัดให้	How do they get better every year to keep up with changes in education because every year there is new knowledge which you have to decide what knowledge you do not have to teach again. ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ Ms. Mars
	10) เกณฑ์ด้านระบบการประเมินผล รายงาน และกระบวนการตรวจสอบ คือ โรงเรียนใช้กระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในการประเมินและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากร	(องค์กร) โรงเรียนมีกระบวนการที่ดีและมีประสิทธิภาพในการประเมินการทำงาน (ผู้ตอบ) ท่านมีการตรวจสอบหรือประเมินผลการทำงานของตนเอง	“การประเมินครู มี Form มี Observe โดยผู้บริหารไป Observe การเรียนการสอนในห้องเรียนจริงๆ แล้วก็ประเมินการเรียนการสอนของครู” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณี
			“เราก็จะดูหลักสูตรเราเป็นยังไง เรามีการเรียนการสอนยังไง เรามี Standard ไหม เรา Report เด็กยังไง วิธีการสอบ การวัด Performance ของเด็กเห็นถึงความสำเร็จไหม” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุภารัตน์
			“เราจะเห็นเวลาที่เราไปเจอครู เวลาที่มี PTC (Parent Teacher Council) เพื่อ Report Class จะมี Rate ค่ะแนมมาให้เราเห็นทุกอย่างที่ลูก (นักเรียน) เขียน ลูกทำ ไม่ว่าจะป็นหนังสือหรือเศษกระดาษ โดยครูจะเก็บเป็น Folder ของเด็ก เราจะรู้ Progress ของเด็กว่า เทอมที่แล้วเป็นแบบนี้ เทอม 2 ดีขึ้นทุกอย่าง” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา

พฤติกรรมการทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)	10) เกณฑ์ด้านระบบการประเมินผล รายงาน และกระบวนการตรวจสอบ คือ โรงเรียนใช้กระบวนการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในการ ประเมินและตรวจสอบการทำงาน ของผู้บริหาร ครู และบุคลากร	(องค์กร) โรงเรียนมีกระบวนการที่ดี และมีประสิทธิภาพในการประเมิน การทำงาน	“Once a month on Wednesday we have 13 WASC committees that address all the critical areas of follow up. We have a report due this fall and a mid term visit from WASC” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ Ms. Madeleine
	11) เกณฑ์ด้านวิธีการใช้ระบบการ ประเมินผลและแผนการประเมินผล ในชั้นเรียน คือ ครูจะใช้การ ประเมินผลรูปแบบต่างๆกับนักเรียน อยู่เสมอ โดยกระบวนการนี้จะ สอดแทรกอยู่ในการเรียนการสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอน ให้มีความเหมาะสมกับ นักเรียน	(องค์กร) โรงเรียนมีการนำผลการ ประเมินการทำงานของครูและ พนักงาน มาใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาและปรับปรุงการทำงานของครู และพนักงาน	(ผู้ตอบ) ท่านนำผลการประเมินการ ทำงาน มาใช้พัฒนาและปรับปรุงการ ทำงาน

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
<p>3. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษานักเรียน (Support for student personal and academic growth)</p>	<p>12) เกณฑ์การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของนักเรียน คือ</p> <p>12.1) นักเรียนเกี่ยวข้องกับและมีความสัมพันธ์กับระบบการบริการและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน</p>	<p>(องค์กร) นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่างๆของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด โรงอาหาร เป็นต้น</p>	<p>“ในส่วนของห้องเรียน ห้องหนังสือ (Library) ลูกสาวแทบไม่ต้องซื้อหนังสือข้างนอกเลย เพราะใน library มีพอ” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา</p> <p>“อุปกรณ์การเรียนการสอนก็มีพร้อมหลากหลาย เด็กสามารถเล่นได้ตามใจชอบ” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณิ</p>
	<p>12.2) กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่เป็นไปตามหลักสูตรของสถานศึกษาขึ้น เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานักเรียน</p>	<p>(ผู้ตอบ) ท่านสามารถเข้าถึงและใช้ระบบบริการต่างๆของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด โรงอาหาร เป็นต้น</p>	<p>“เรามีโปรแกรมวัดการอ่าน เรียกว่า DRA คือเด็กทั้งห้อง 20 คน ไม่สามารถมีความรู้เท่ากัน ทั้งด้าน Vocabulary หรือด้านต่างๆ ก็ไม่เป็นไร เขาก็มี level มีการทดสอบว่าเด็กควรจะอ่านหนังสือใน level ไหนที่เหมาะสมกับตัวเอง คือ ไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณสุวรรณิ</p>
		<p>(องค์กร) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เป็นประจำ</p>	
		<p>(ผู้ตอบ) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้น เช่น งานสัมมนา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น</p>	

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
4. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ภายในโรงเรียน (School culture and environment)	13) เกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและแนว ทางการปกป้องนักเรียนในโรงเรียน คือ 13.1) โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัย	(องค์กร) โรงเรียนให้ความสำคัญต่อ สิ่งแวดล้อมและระบบความปลอดภัย ของโรงเรียน	“เราจะพูดถึงเรื่องอะไรบ้างของ WASC เช่น เรื่อง safety เนอะ เราก็จะดูว่ามี พื้นที่ตรงไหนที่มันเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ตรงสนามเด็กเล่นเป็นยังไงบ้าง เด็กมาเรียน เรื่องการจราจรในโรงเรียนมันปลอดภัยไหม หรือหลังเลิกเรียน เด็กกลับเร็วไหม หรือมีใครตกค้างอะไรแบบนี้ นะครับ หรือ เรื่องของ พยาบาลเวลาเด็กมีอุบัติเหตุ มีนู่นมีนี่ เรามีบุคคลที่เราจะติดต่อได้เลยไหม มี พยาบาลอยู่ตรงไหน” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณตะวัน “Security and safety สำหรับ WASC แล้วเป็นเรื่องใหญ่” ส่วนหนึ่งของบท สัมภาษณ์คุณศุภรัตน์
	13.2) โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของ นักเรียน	(องค์กร) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ โดยรวมของโรงเรียนมีส่วนช่วย ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของ นักเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	“บรรยากาศโดยรวมต้องสนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นในลักษณะ ของ Demographic ตาม Population ของโรงเรียนเรา” ส่วนหนึ่งของบท สัมภาษณ์คุณศุภรัตน์
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนช่วยสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานหรือ การเรียนการสอนในสถานที่ทำงาน หรือในห้องเรียน	

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	อ้างอิง
<p>4. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School culture and environment)</p>	<p>14) เกณฑ์ด้านผู้ปกครองและสังคมที่เกี่ยวข้อง คือ โรงเรียนมีแผนการดำเนินการทุกด้านที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจในระบบการเรียนการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนแก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อีกทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของแผนการดำเนินการนี้</p>	<p>(องค์กร) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู พนักงาน ผู้ปกครองและนักเรียน มีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ</p> <p>(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ</p>	<p>“จริงๆผู้ปกครองก็เป็นส่วนหนึ่งที่ WASC கேட்டด้วยนะ” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณตะวัน</p> <p>“Communication ในโรงเรียน ด้วยความที่เป็นองค์กรใหญ่ มันอาจจะมีการ Miscommunication เกิดขึ้น ทั้งอาจไม่ทั่วถึงและการเข้าใจกันไปคนละแบบ มันก็อาจจะเป็นปัญหาเดิมๆ” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา</p> <p>“คือ เวลาทำงานจริงๆ กับฝรั่ง (Faculty) มันค่อนข้างจะ brainstorm ก่อน คือระดมความคิดแล้วก็ไม่มีการ make ข้อมูล อะไรที่มันจริง มันยังไม่ดี มันยังไม่ perfect หรือมันยังไม่สมบูรณ์ก็ต้องไปทำให้มันดีขึ้น มันดีตรงนี้ ตรงที่ว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นครับ” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณตะวัน</p> <p>“จริงๆก็ไม่ได้ไปร่วม Coffee Talk ที่ทาง Section จัดในทุกๆเดือน ไม่ได้มีโอกาสได้ไป เนื่องจากเป็น staff ที่นี้แค่เราจะเจอครูในวัน PTC แล้วเราอาจจะมึนอะไรที่เราข้องใจหรือสงสัย เราก็จะไปพบครู ถามหาข้อมูลว่าที่เข้าใจนี้ถูกไหม” ส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์คุณปาลิดา</p>

ภาคผนวก ง

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC ของแบบสอบถาม
พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา
ในระดับสากลของ WASC

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับ นักเรียน (Organization for Student Learning)	1) เกณฑ์ด้านจุดมุ่งหมายของ โรงเรียน คือ โรงเรียนได้สร้าง วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ และปรัชญาของโรงเรียน	(องค์กร) โรงเรียนให้ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2) เกณฑ์ด้านระบบการจัดการ คือ การจัดการของฝ่ายบริหารในการปรับ ใช้นโยบายต่างๆให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	(องค์กร) ฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนด นโยบายในด้านต่างๆที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านดำเนินงานตามนโยบายของ โรงเรียนอย่างเคร่งครัด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	3) เกณฑ์ด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำของโรงเรียนต้องมีการ ตัดสินใจที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆของ โรงเรียนสามารถดำเนินไปได้อย่าง ราบรื่น โดยมุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาของนักเรียน	(องค์กร) การตัดสินใจต่างๆของผู้บริหาร โรงเรียนนั้น มุ่งส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่ นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินงาน ด้านต่างๆของท่านได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับ นักเรียน (Organization for Student Learning)	4) เกณฑ์ด้านบุคลากร คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำและบุคลากรของสถานศึกษา ต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	(องค์กร) โรงเรียนมีการจัดแบ่งหน่วยงาน ย่อยต่างๆและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ความ รับผิดชอบและขอบข่ายของแต่ละ หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านได้รับมอบหมายบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายในการ ทำงานอย่างชัดเจน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	5) เกณฑ์ด้านกระบวนการพัฒนาและ ปรับปรุงโรงเรียน คือ โรงเรียนมีการ ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงแผนการ ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการยกระดับ กระบวนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	(องค์กร) โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนา แผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อ ปรับปรุงและยกระดับกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ ปรับปรุงการทำงานของแผนก เช่น การ แสดงความคิดเห็น การรวมวางแผนการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. องค์กรเพื่อการเรียนรู้สำหรับ นักเรียน (Organization for Student Learning)	6) เกณฑ์ด้านทรัพยากร คือ โรงเรียน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ในการทำกิจกรรมต่างๆที่สนับสนุน การเรียนการสอน	(องค์กร) โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการทำกิจกรรมการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	2	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านได้รับการสนับสนุนด้าน ทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน	+1	+1	0	1	0.67	ใช้ได้
	7) เกณฑ์ด้านการวางแผนการใช้ ทรัพยากร คือ การบริหารและจัดการ ของฝ่ายบริหารและผู้นำของโรงเรียน จะต้องมีการวางแผนและการจัดสรร ทรัพยากร	(องค์กร) โรงเรียนมีการวางแผนและ จัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีการวางแผนใช้ทรัพยากรที่ โรงเรียนจัดสรรให้เพื่อให้ใช้ได้อย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ	0	+1	0	1	0.33	แก้ไข
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)	8) เกณฑ์ด้านสิ่งที่นักเรียนได้รับจาก การเรียนรู้ คือ โรงเรียนได้จัดเตรียม หลักสูตรที่มีสอดคล้อง ตรงประเด็น และเปิดโอกาสตามหลักสูตรสากลไว้ สำหรับนักเรียน เพื่อเป็นการตอบ จุดมุ่งหมายของ โรงเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ที่ดีของนักเรียนทั้งหมด	(องค์กร) โรงเรียนมีหลักสูตรการเรียนการ สอนที่สอดคล้องกับความต้องการและเปิด โอกาสให้นักเรียน ได้แสดงศักยภาพหรือ ความสามารถ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ นักเรียนแสดงศักยภาพหรือความสามารถ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)	9) เกณฑ์ด้านรูปแบบการเรียนรู้ของ นักเรียน คือ บุคลากรที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพในด้านการเรียนการ สอนของโรงเรียนใช้ความรู้ที่มี มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของแต่ละวิชา ในกระบวนการเรียนการสอนและ ออกแบบหลักสูตร	(องค์กร) โรงเรียนจัดให้มีการอบรม เพื่อ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	0	1	0.33	แก้ไข
		(ผู้ตอบ) ท่านนำความรู้ต่างๆที่ได้รับจากการ เข้าร่วมการอบรมมาปรับปรุงการเรียนการ สอนหรือการทำงานของท่าน	0	+1	0	1	0.33	แก้ไข
	10) เกณฑ์ด้านระบบการประเมินผล รายงาน และกระบวนการตรวจสอบ คือ โรงเรียนใช้กระบวนการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในการ ประเมินและตรวจสอบการทำงานของผู้ บริหาร ครู และบุคลากร	(องค์กร) โรงเรียนมีกระบวนการที่ดีและมี ประสิทธิภาพในการประเมินการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีการตรวจสอบหรือ ประเมินผลการทำงานของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล (Curriculum, Instruction and Assessment)	11) เกณฑ์ด้านวิธีการใช้ระบบการ ประเมินผลและแผนการประเมินผลใน ชั้นเรียน คือ ครูจะใช้การประเมินผล รูปแบบต่างๆกับนักเรียนอยู่เสมอ โดย กระบวนการนี้จะสอดแทรกอยู่ในการ เรียนการสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ ในการพัฒนา แก้ไข และปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอน ให้มีความ เหมาะสมกับนักเรียน	(องค์กร) โรงเรียนมีการนำผลการประเมิน การทำงานของครูและพนักงาน มาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการ ทำงานของครูและพนักงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านนำผลการประเมินการทำงาน มาใช้พัฒนาและปรับปรุงการทำงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. การส่งเสริมและสนับสนุนด้าน ทักษะชีวิตและการเติบโตด้าน การศึกษาของนักเรียน (Support for student personal and academic growth)	12) เกณฑ์การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของ นักเรียน คือ 12.1) นักเรียนเกี่ยวข้องและมี ความสัมพันธ์กับระบบการบริการและ กิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	(องค์กร) นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้ ระบบบริการต่างๆของโรงเรียนได้อย่าง ทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด โรง อ อ า ห า ร เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านสามารถเข้าถึงและใช้ระบบ บริการต่างๆของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด โรงอาหาร เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. การส่งเสริมและสนับสนุนด้าน ทักษะชีวิตและการเติบโตด้าน การศึกษาของนักเรียน (Support for student personal and academic growth)	12.2) กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆจัด กิจกรรมหรือ โครงการต่างๆที่เป็นไป ตามหลักสูตรของสถานศึกษาขึ้น เพื่อ การบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนและ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน	(องค์กร) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่ เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ต่างๆที่ทาง โรงเรียนได้จัดขึ้น เช่น งาน สัมมนา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ภายในโรงเรียน(School culture and environment)	13) เกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและแนว ทางการปกป้องนักเรียนในโรงเรียน คือ 13.1) โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัย	(องค์กร) โรงเรียนให้ความสำคัญต่อ สิ่งแวดล้อมและระบบความปลอดภัยทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนช่วยในการจัดการดูแล สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงานหรือใน ห้องเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC	นิยามปฏิบัติการ	ข้อความ	คะแนนประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ภายในโรงเรียน(School culture and environment)	13.2) โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของ นักเรียน	(องค์กร) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ โดยรวมของโรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมการทำงานหรือการเรียนการสอนใน สถานที่ทำงานหรือในห้องเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	14) เกณฑ์ด้านผู้ปกครองและสังคมที่ เกี่ยวข้อง คือ โรงเรียนมีแผนการ ดำเนินการทุกด้านที่ดี เพื่อสร้างความ มั่นใจในระบบการเรียนการสอนที่ สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนแก่ ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ภาคส่วน อีกทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของ แผนการดำเนินการนี้	(องค์กร) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้บริหาร ครู พนักงาน ผู้ปกครองและนักเรียน มี ส่วนรวมในการตัดสินใจสร้างและพัฒนา โรงเรียนในด้านต่างๆ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
		(ผู้ตอบ) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหรือ พัฒนารูปแบบหรือระบบการทำงานใน โรงเรียนให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นายภาณุมาศ พิลาจันทร์

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต (ปรัชญาและศาสนา)

วิทยาลัยแสงธรรม

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2558

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2558 – 2560

พนักงาน ตำแหน่ง HR Officer

โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา

พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน

พนักงาน ตำแหน่ง HR Operations & Management Officer

โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา