

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุข
ในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์
มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

Transformational Leadership, Happiness at Work,
and Work Behavior According to International
Education Institution Standard of WASC.w

ภาณุมาศ พิลาจันท์

* นักศึกษาหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รศ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต

* อาจารย์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Panumat Pilajun

* Student at Human Resource and Organization Development, Graduate School of Human
Resource Development, National Institute of Development Administration.

Assoc.Prof.Dr.Wichai Utsahajit

* Lecturer at Graduate School of Human Resource Development,
National Institute of Development Administration.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 11 ธันวาคม 2561

* แจกแก้ไข 22 มกราคม 2562

* ตอบรับบทความ 4 กุมภาพันธ์ 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ในด้านรูปแบบความสัมพันธ์ และอำนาจในการทำนายร่วมกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ บุคลากรกลุ่ม Faculty และกลุ่ม Classified Staff โรงเรียนร่วมฤติวิเทศศึกษา จำนวน 244 คน การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 4 แบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC สามารถทำนายได้โดยภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือ โรงเรียนควรมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดทำแผนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การจัดหาช่องทางให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน การให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และควรมีการพัฒนาแบบการศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การตัวอย่างต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง, ความสุขในการทำงาน, Western Association of Schools and Colleges (WASC)

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

Abstract

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 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.

Keywords:

Transformational Leadership

Happiness at Work

Western Association of Schools and Colleges (WASC)

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

บทนำ

ปัจจุบันในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทั้งในด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีรวมไปถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ล้วนมีความทันสมัยส่งผลโดยตรงต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จะต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันทางธุรกิจและการประกอบกิจการในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความก้าวหน้าและการเป็นผู้นำ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นผู้กำหนด

ทิศทางการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร ทำให้ผู้นำถูกเรียกร้องให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และมีภาวะผู้นำ (Leadership) (Yukl, 2006: 5) ในการบริหารงานให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากการที่ผู้นำภายในองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์แล้วการทำงานจำเป็นที่จะต้องมีความสุข (Happiness) ควบคู่ไปด้วย เพราะความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรไปในทิศทางที่ดี อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางการพัฒนา

องค์กรและประเทศได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ไว้ว่า

“...ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุขหรือความสำเร็จ แต่การหาความสุขหรือความสำเร็จนี้ ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุขหรือความสำเร็จได้โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่ยากที่จะเหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึกต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้ขี้เกียจ ให้อุทิศทำงานเป็นอย่างไรแล้ว ก็เชื่อว่าถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะได้ดี เป็นต้น ก็จะทำให้มีความสำเร็จ ร่างกายและจิตใจจะแข็งแรงพร้อมกัน...”

ในส่วนของ “ความสุขในการทำงาน” (Happiness at Work) เป็นประสบการณ์ความรู้เชิงบวกบ่อยครั้งและความรู้สึกเชิงลบน้อยครั้ง ภาพรวมของความรู้สึกละเอียดสามารถสัมผัสได้ถึง ความพึงพอใจในชีวิตทั้งครบ (Myers & Diener, 1995) เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของพนักงานหรือพนักงานที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) โดยความสุขในการทำงานจะขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในการทำงาน

องค์การที่น่าสนใจขององค์การหนึ่ง คือ โรงเรียนนานาชาติซึ่งถูกจัดให้อยู่ในส่วนของโรงเรียนเอกชนในระบบ โดยเป็นโรงเรียนที่ทำการศึกษผ่านการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ถูกนำมาปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรตามรายวิชา ซึ่งโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา (Ruamrudee International School) เป็นโรงเรียนนานาชาติแห่งหนึ่งที่บริหารงานโดยคณะสงฆ์พระมหาไถ่และขึ้นอยู่กับสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน (สช.) และกระทรวงศึกษาธิการ (Recruitment Handbook 2017-2018, 2016) และเพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ รวมไปถึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โรงเรียนจะต้องมีระบบประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง (กรมวิชาการ, 2541: 1-2)

การประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษานั้นมีหลากหลายสถาบันและองค์การทั้งในและนอก

ประเทศที่ทำหน้าที่นี้ ซึ่ง Western Association of Schools and Colleges (WASC) สถาบันรับรองมาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอีกหน่วยงานรับรองมาตรฐานการศึกษาสถาบันการศึกษาที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยการประเมินคุณภาพการศึกษาของ WASC นั้นจะมุ่งเน้นที่การให้ความสำคัญของการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-Centered Learning) มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Bay Area Web Solutions, 2015) และสิ่งสำคัญที่สถาบันใดๆ ก็ตามที่ต้องการได้รับการรับรองมาตรฐาน จะต้องมีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในส่วนของสถานศึกษาและบุคลากรทุกภาคส่วน และโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษาก็เป็นโรงเรียนแห่งหนึ่งที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานศึกษาจาก WASC เช่นเดียวกัน

ผู้นำของทุกองค์การหรือที่ในองค์การจะนิยมเรียกโดยใช้คำว่าผู้บริหารนั้น โดยโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษาได้ให้คำจำกัดความหรือระดับของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง คือ Administrator ในส่วนของการบริหารงานในฐานะที่เป็นผู้นำนั้นผู้บริหารระดับสูงได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพและแนวทางการบริหาร

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

งานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเป็นอย่างมาก ผ่านทางโครงการฝึกอบรมต่างๆ ที่จัดขึ้นให้กับพนักงานภายใต้แนวคิด “Happy Workplace” ซึ่งเป็นนโยบายที่มาจากผู้บริหารระดับสูงโดยตรง ซึ่งจากข้อมูลต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทางโรงเรียนและผู้บริหารได้ให้ความสำคัญทั้งในส่วนของการดำเนินงานและมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร และการให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ Western Association of Schools and Colleges (WASC) ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารองค์กรโดยรวมทั้งในส่วนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทุกภาคส่วน รวมไปถึงการวางรากฐานการสร้างความสุขในการทำงานภายในองค์กรและมากไปกว่า

นั้นข้อมูลที่ได้รับจากงานวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน เพื่อการก้าวขึ้นเป็นสถานศึกษาชั้นนำรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความสุขในการทำงานของบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC
3. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายร่วมกันของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา จำนวน 354 คน ได้แก่ กลุ่มครู (Faculty) กลุ่มพนักงาน

(Classified Staff) และกลุ่มนักรการ (Janitorial Staff) โดยแบ่งเป็นบุคลากรชาวไทยจำนวน 219 คน และบุคลากรชาวต่างชาติจำนวน 135 คน

กลุ่มตัวอย่างของประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครู (Faculty) และกลุ่มพนักงาน (Classified Staff) รวมจำนวน 244 คน เนื่องจากกลุ่มนักรการ (Janitorial Staff) จะขาดความรู้และความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานของ WASC เนื่องจากไม่ได้ทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องได้ ทั้งนี้กลุ่มครู (Faculty) ไม่รวมกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 11 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio, 1994) ได้แก่ 1) ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 2) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 3) ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม และ 4) ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน

2. ความสุขในการทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) การเงินดี และ 9) การงานดี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

พฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC (Accrediting Commission for Schools Western Association of Schools and Colleges, 2016: 65-119) ได้แก่ 1) องค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน 2) หลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผล 3) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียน และ 4) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) คือ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษาในส่วนของ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ เฉลลา ระโหฐาน (2553) ซึ่งสร้างเครื่องมือการวัดภาวะผู้นำแบบพัฒนา (แห่งการเปลี่ยนแปลง) ตามแนวคิดของ Bass

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) คือ “แบบสำรวจความสุข: HAPPINOMETER” แบบสอบถามชิ้นนี้เป็นผลงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC (Work Behavior According to International Education Institution Standard of WASC) คือ แบบสอบถามที่ถูกสร้างและออกแบบมาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน แล้วนำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินความเที่ยงตรง (IOC: Index of Item Objective Congruence) และทำการปรับปรุงแก้ไขพร้อมทั้งแปลแบบสอบถามทั้งหมดเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติ

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโดยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปใช้งานจริงกับกลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นตามวิธีการ Alpha Coefficient ของ Conbach (Conbach's alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .916

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผวนกับค่าคะแนนเฉลี่ยสำเร็จรูปที่ได้จาก HAPPINOMETER Excel Programme (HEP) ของความสุขในการทำงาน รวมถึงการทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยวิธี Pearson's Correlation Coefficient เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ และวิธี Multiple Regression Analysis: Stepwise เพื่อการวิเคราะห์หาอำนาจในการทำนาย

ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงพบว่า องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.00 รองลงมาคือองค์ประกอบด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม 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 ด้านการทำงานดีมีค่าเฉลี่ย 76.95 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านผ่อนคลายดีมีค่าเฉลี่ย 75.04 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ย 74.89 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข ด้านน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ย 73.52 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข ด้านการเงินดีมีค่าเฉลี่ย 70.15 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข

สุข และด้านสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 60.91 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข

ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.08 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทักษะชีวิตและการเติบโตด้านการศึกษาของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.14 รองลงมาคือด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลมีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน และด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.07

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .392$)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีความสัมพันธ์กันทั้งโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .452$)

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่าความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .478$)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยรวมของพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยนำเอาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (R^2) เท่ากับ 0.311 นั่นคือสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 31.1 ($F = 52.867, P < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) เท่ากับ 0.355 และ 0.313

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมและสร้างให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงานได้ ตามที่ ลัทธิกาล ศรีวระมย์ (2538: 433) กล่าวว่าผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาดังกล่าวและพนักงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (บุษยา วีรกุล, 2558: 8) และสามารถทำให้กลยุทธ์ที่ได้วางไว้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรสำเร็จ โดยใช้การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสมที่สุด อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความสนใจและยินดีร่วมมือปฏิบัติตามแผนงาน (วิชัย อุตสาหจิต และลัญชกร คำศรี, 2554) จากการที่ผู้นำสามารถทำให้พนักงานยอมรับในแนวทางการปฏิบัติและการทำงานของผู้นำ ทำให้เมื่อผู้นำแนะนำหรือมอบหมายงานพนักงานจะนำไปปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับพนักงานในการเกิดความผูกพัน ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นการให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ อาชีพการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมาด้วยการเกิดความสุขในการทำงาน

อีกทั้งงานวิจัยของ Ozaralli (2003) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และปริมาณการให้กระจายอำนาจของผู้นำสู่ พนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และผลงานของทีม เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งเสริมและ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของ พนักงาน

2. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จากผลการศึกษาศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมและสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ตามที่ วิชัย อุตสาหจิต และลัญจกร คำศรี (2554) นำเสนอแนวคิดด้านคุณสมบัติหรือลักษณะของผู้นำที่สามารถทำให้กลยุทธ์ที่ได้วางไว้ตามวิสัยทัศน์ของ องค์กรให้สำเร็จและสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสนใจและยินดีร่วมมือ ปฏิบัติตามแผนงาน โดยผู้นำเป็นกุญแจสำคัญ ในการส่งเสริมและสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทั้งหมดขององค์กร ซึ่งตรงกับ Burns (1978) ที่ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะแสวงหาแนวทางที่จะกระตุ้น

การทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานจะส่งผลและสะท้อน ไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งข้อมูลจาก Accrediting Commission for Schools Western Association of Schools and Colleges (2016: 65-119) กล่าวถึง ผู้บริหารหรือผู้นำของสถานศึกษาผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะทำการดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่จะทำให้งิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะมุ่งเป้า ไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนและการกระจายอำนาจสู่บุคลากร รวมทั้งมีการ กระตุ้นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทุก ภาคส่วนกับสถานศึกษาในการให้การส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการของสถานศึกษา พร้อมทั้งจะต้องมีการติดตามผลการดำเนินการ ของแผนการปฏิบัติงานอีกด้วย

3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC จากผลการศึกษาศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมีพฤติกรรม การทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ในระดับสากลของ WASC ได้เป็นอย่างดี และ ตามมุมมองของ Manion (2003) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) อ้างถึงใน

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) นั้น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ตั้งใจและงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากผลของการกระทำที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นการทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน เกิดเป็นความผูกพันและต้องการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานนั้นเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้เป็นที่รัก ยกย่องและยอมรับจากบุคคลอื่น การได้ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมีผู้นำที่มีความเมตตาและกรุณาให้การสนับสนุน รวมไปถึงมีผู้ร่วมงานที่ดีและจริงใจ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและพอเพียงกับความต้องการ และการรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในที่ทำงาน คนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้อย่างครบถ้วนสม่าเสมอ (ชินฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551; ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552; กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ, 2553) เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลเชิงบวกให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

4. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงานมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC โดยรวมสามารถทำนายได้โดยนำเอาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและมีความสุขในการทำงานโดยรวมร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ซึ่งถือว่าเป็นตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนาย คือสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ได้ร้อยละ 31.1 ซึ่งผลทางสถิตินี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่นำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพว่า บุคลากรจะมีความสุขจากการที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ มีกฎเกณฑ์ และกฎระเบียบที่มีเอกลักษณ์ รวมไปถึงปัจจัยสำคัญคือการได้รับการชมเชย การยอมรับและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้จากแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 12) ที่กล่าวว่า การได้ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่มีความเมตตากรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การ

ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเมื่อคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ เหล่านี้บ่อยครั้งอย่างต่อเนื่อง คนทำงานก็จะมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน (ชินุญชัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551; กาญจนุ ตังชลทิพย์ และคณะ; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555: 12)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

1) ด้านการพัฒนาโรงเรียน กล่าวคือผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนเป็นประจำทุกปี โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ทางการบริหารงานและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่เป็นเลิศของนักเรียน

2) การนำแนวทางการพัฒนาโรงเรียนที่กล่าวข้างต้นไปปรับใช้ภายใต้การศึกษาบริบทและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร และควรจัดหาช่องทางให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมผู้บริหารสถาน

ศึกษาและหัวหน้างานให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการทำงานและบริบทขององค์กร

4) ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรแสดงออกทางพฤติกรรมและเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนตามบทบาทที่เหมาะสม

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานและมีวิธีที่หลากหลายในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานโรงเรียนนานาชาติแห่งเดียว ดังนั้น ควรมีการศึกษาในโรงเรียนนานาชาติแห่งอื่นๆ หรือโรงเรียนอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้รับว่ามีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันหรือไม่อย่างไร

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

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

3) การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนา เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กร เป็นต้น โดยเฉพาะการศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีและด้านครอบครัววัยผู้ใหญ่ที่บริบทโรงเรียนนานาชาติและองค์กรที่มีบุคลากรชาวต่างชาติ

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2541). รายงานการวิจัยการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยม และ อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้าที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา ตั้งชลทิพย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอตา บุญยธีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2553). การพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ: การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานชีวิตคุณภาพชีวิตของข้าราชการ. รายงานวิจัย. ม.ป.ท.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ แก้วพิจิต, วิชัย อุตสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวลี. (2554). ความสุขหลากหลายมุมมองด้วย HOME โมเดล. นนทบุรี: สองขารีเอชเอ็น.
- เฉลา ระโหฐาน. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตตรา, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอตา บุญยธีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2551). คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษยา วีรกุล. (2558). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. (2523). พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา. ม.ป.ท.
- ลัทธிகาล ศรีวะรมย์. (2538). คัมภีร์การจัดการกับลูกน้องและเจ้านายเพื่อให้เป็นนักบริหารเกณฑ์ประสิทธิผล. กรุงเทพมหานคร: คู่แข่งบุคส์.
- วิชัย อุตสาหจิต และลัญชกร คำศรี. (2554). ถอดรหัสผู้นำ: มุมมองภาคปฏิบัติบนฐานคิดเชิงทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
สถานศึกษาในระดับสากลของ WASC

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยติรณะ และวรรณณา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- 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., and Avolio, B.J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Bay Area Web Solutions. (2015). **Western Association of Schools and Colleges**. [Online]. from: <http://www.acswasc.org>. (Retrieved: November 30, 2015).
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Diener, E. (2003). **Recent Finding on Subject Well-Being**. [Online]. from: <http://goo.gl/egfLG>. (Retrieved: November 16,2015).
- Manion, J. (2003). **Joy at Work**. Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652-659.
- Myers, D.G., & Diener, E. (1995). **Who Is Happy?**. *Psychological Science*. Vol 6(1): 1017.
- Ozaralli, N. (2003). **Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness**. *Leadership and Organization Development Journal*. 24(6): 335- 344.
- Recruitment Handbook 2017-2018**. (2016). Bangkok: Ruamrudee International School.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in Organization**. (6th, Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.