

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์กมลกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)



..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์กมลกุล)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี, นางสมพร ฤทธาภรณ์ และนายอุทัย สิงห์โตทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเพื่อนครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามและไม่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูจดเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความรัก ความเมตตาแก่ผู้วิจัยจนทำให้ประสบความสำเร็จทางการศึกษาดรจนปัจจุบัน

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์

54921424: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ บรรยากาศองค์กร/ โรงเรียนมาตรฐานสากล

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CLIMATE AFFECTING THE SUCCESS OF THE WORLD-CLASS STANDARD SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศรี ทองนุช, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ด. 158 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 346 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 67.30 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .96 + 1.67 (X_{26}) - 1.20 (X_{23}) - .65 (X_{24}) + .83 (X_{22})$$

$$\hat{Z} = 2.03 (Z_{26}) - 1.49 (Z_{23}) - .81 (Z_{24}) + 1.01 (Z_{22})$$

54921424: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ ORGANIZATION CLIMATE/ THE SUCCESS OF THE WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL

NARONGSAK NAKSOMBOON: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CLIMATE AFFECTING THE SUCCESS OF THE WORLD-CLASS STANDARD SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISORY COMMITTEE: SOMSRI THONGNUT, Ed.D., SATHAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 158 P. 2018.

The purposes of this research were to study the transformational leadership and organization climate those affected the success of the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18. The sample were 346 teachers from the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18. A research instruments was a five scale rating survey questionnaire. Data were analyzed by mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The success of the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18 in overall were at the moderate level.
2. The transformational leadership of school administrators of the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18 in overall and each aspect were at the high level.
3. The organization climate of the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18 in overall and each aspect were at the good level.
4. The correlation of the transformational leadership of the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18 was found positive relationship with school success at the moderate level and the organization climate was found having positive relationship with the statistical significant at .01 level.
5. The transformational leadership and organization climate affected the success of the world-class standard schools under the Secondary Educational Service Area Office 18. The predict equation showed the good predictive variables, they were; organization's relationship, responsibilities, respect and rewards, and standard. Those are able to influence the prediction of the success of the world-class standard schools with statistically significant at .05 level. The predictive variables are able to influence in the success of the world-class standard schools at 67.30 percent. The predictive equation in raw score and standard score were;

$$\hat{Y} = .96 + 1.67 (X_{26}) - 1.20 (X_{23}) - .65 (X_{24}) + .83 (X_{22})$$

$$\hat{Z} = 2.03 (Z_{26}) - 1.49 (Z_{23}) - .81 (Z_{24}) + 1.01 (Z_{22})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	13
แนวคิดและทฤษฎีโรงเรียนมาตรฐานสากล.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	35
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดกระทำข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล.....	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
สรุปผลการวิจัย.....	109
การอภิปรายผลการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก	131
ภาคผนวก ข	135
ภาคผนวก ค	145
ภาคผนวก ง	154
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	158

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	14
2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ โรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 1 เป็นเลิศทางวิชาการ.....	25
3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ โรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 2 สื่อสารสองภาษา.....	26
4 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 3 ถิ่นน้ำทางความคิด.....	28
5 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 4 ผลงานอย่างสร้างสรรค์.....	30
6 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก.....	31
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	73
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	83
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ.....	84
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสื่อสารสองภาษา.....	86
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านถิ่นน้ำทางความคิด.....	87
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านผลงานอย่างสร้างสรรค์.....	89
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	92
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	92
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการการสร้างแรงบันดาลใจ.....	94
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา.....	95
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	96
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	97
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้าน โครงสร้าง.....	98
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	99
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับการให้รางวัล.....	101
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุน.....	102
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความผูกพันต่อองค์การ.....	103
26 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	104
27 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์.....	105
28 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์....	106
29 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์....	106
30 ผลการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	107
31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำกาเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18....	155
32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	156
33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	157

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ความสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากล.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 131) อธิบายยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ว่า การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถ บริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคม อาทิ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ภาคเอกชน สถานประกอบการ มูลนิธิ วัด สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ กติกาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีนโยบาย และมาตรการจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การลดหย่อนภาษี เพื่อส่งเสริม ให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาถือเป็นหน่วยที่มีบทบาทสำคัญตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา การจัดการศึกษาจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดนั้น ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการนำการ ขับเคลื่อนคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีคุณสมบัติในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งภารกิจ หลักของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือให้สถานศึกษา บริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่ง Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจ และมองงานในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของตนเองสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้นและบ่อยครั้งที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ ผู้นำจะทำทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับนพวรรณ เกษะบุตร (2557) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ พฤติกรรมการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาการทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรตามการรับรู้ต่อปัจจัยต่าง ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร Stringer (2002) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า การรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วย การผสมผสานระหว่างบรรทัดฐานคุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ สัมพันธ์กับ อรรวรรณ เหมนวนล (2554) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบรรยากาศที่ดีขององค์กรก็จะส่งผลต่อการทำงานที่บรรลุจุดหมายที่สำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 48) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (สพ.) พบว่า สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา และการศึกษานอกโรงเรียน ระดับอำเภอ ได้รับการรับรองมาตรฐานร้อยละ 96.81, 77.47, 79.49, 95.27 และ 98.81 ตามลำดับ หากพิจารณาสถานศึกษาที่ผ่านการรับรอง พบว่า ผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เห็นได้จากผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับพอใช้ ในระดับประถมศึกษา

ถึงมัธยมศึกษา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ส่วนประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านผลงานที่เป็น โครงการทางวิชาชีพหรือสิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียนที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ ด้านผลงานที่เป็นนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยของครูที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ และด้านผู้เรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานทางวิชาชีพ จากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ และระดับอุดมศึกษา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ด้านผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ และด้านผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษา还不能ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ผู้เรียนยังขาดทักษะการค้นคว้า ความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ตลอดจนการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นนวัตกรรมจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล เริ่มดำเนินการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียนจำนวน 500 โรงเรียน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ด้วยการให้โรงเรียนในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ความเป็นสากล (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555, หน้า 7-8)

อย่างไรก็ตามจากการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในปีการศึกษา 2553-2554 พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติบางประการ ได้แก่ การใช้คำบางคำอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่ามีความซ้ำซ้อนกับหลักสูตรบางหลักสูตร และการจัดสาระเพิ่มเติมในหลักสูตรของสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนี้ เสียงสะท้อนของสังคมทั่วไปบ่งชี้ให้เห็นว่า ทักษะและความสามารถที่จำเป็นที่จะช่วยทำให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสากล ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลการทดสอบความถนัดทั่วไป (GAT) และผลการทดสอบความถนัดทางวิชาการและวิชาชีพ (PAT) ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และมีการกระจายสูง ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ อีกทั้งผลการเข้าร่วมโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) จัดโดย Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) มีประเทศเข้าร่วมโครงการประมาณ 70 ประเทศ

คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของนานาชาติมาก ส่วนผลการเข้าร่วมโครงการ การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ (Trended in International Mathematics and Science Study: TIMSS) จัดโดย The International Association for the Evaluation of Educational Achievement: IEA มีประเทศเข้าร่วมโครงการประมาณ 60 ประเทศ คะแนนของนักเรียนไทยโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของนักเรียนนานาชาติมากเช่นกัน จากข้อมูล ดังกล่าวทำให้สังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศสรุปและเชื่อว่าคุณภาพการศึกษาของ ประเทศไทยเมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษาของนานาชาติยังอยู่ในระดับต่ำ (สำนักบริหารงาน การมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555, หน้า 9-10) และยังคงคล้อยกับข้อมูลของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ได้อธิบายถึงสถานการณ์และแนวโน้มของสังคมไทยเกี่ยวกับ คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำคนไทยได้รับการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 8.8 ปี ในปี พ.ศ. 2551 เป็น 9.3 ปี ในปี พ.ศ. 2558 แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี พ.ศ. 2559 พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และผลคะแนนสอบ PISA ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน เนื่องจากข้อจำกัดที่สำคัญของการศึกษาไทยทั้งปัญหาเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน ที่เน้นการท่องจำทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครู ที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 41-42) จากผลการประเมินด้านต่าง ๆ ส่งผลกระทบ ต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นที่ต่างชาติมีต่อประเทศไทย ตลอดจนการลงทุนของต่างชาติ ในประเทศไทยมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาไทยให้มีคุณภาพทัดเทียมกับ การศึกษาของนานาชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณาทบทวนจุดที่เป็น ปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล และพัฒนาปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ จัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสำหรับโรงเรียนในโครงการ โดยเริ่มต้นใช้ในปีการศึกษา 2555 ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน ในโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 23 โรงเรียน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ไว้ว่าจะเป็น ผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตาม

มาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง อีกทั้งพันธกิจ
 ข้อแรกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 คือ เร่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษา
 ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพระดับสากล ดังนั้น ความสำเร็จ
 ขั้นสุดท้ายของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ คุณภาพของผู้เรียน ถึงแม้ว่าโรงเรียนที่ได้รับ
 การประเมินว่ามีหลักสูตรกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม แต่การประเมิน
 คุณภาพของผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ก็ไม่ถือว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จ
 ความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับและพัฒนา
 คุณภาพการศึกษาของชาติให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การกับ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามในการวิจัย

1. ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

3. บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หรือไม่

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้

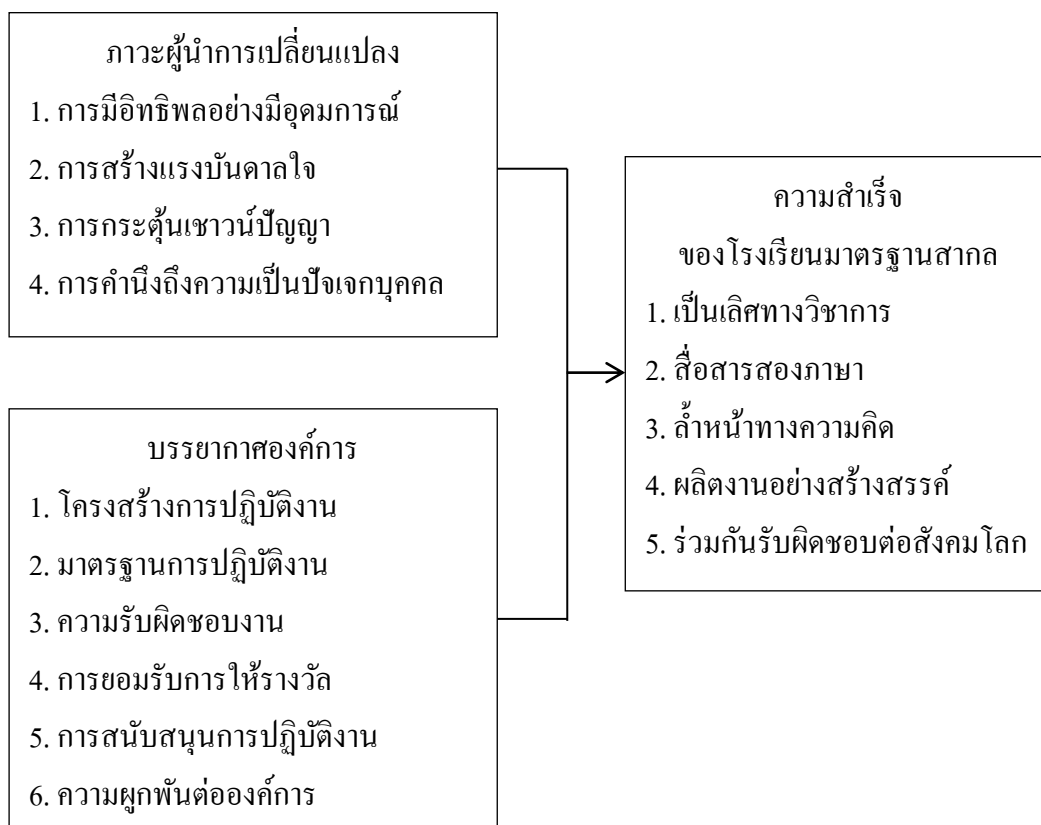
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555) มีเป้าหมาย 5 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นเลิศทางวิชาการ 2) สื่อสารสองภาษา 3) ถิ่นทางความคิด 4) ผลงานอย่างสร้างสรรค์ 5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

บรรยากาศองค์การผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Stringer (2002) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่
 1) โครงสร้างการปฏิบัติงาน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบงาน 4) การยอมรับ
 การให้รางวัล 5) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 6) ความผูกพันต่อองค์การ
 โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียนมาตรฐานสากล แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาพฤติกรรมหรือระดับการปฏิบัติในด้านนั้น ๆ ให้ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ

มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์จนนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์การ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การได้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 นำมากำหนดเป็นนโยบายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด และเสริมสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดความสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555) มีเป้าหมาย 5 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นเลิศทางวิชาการ 2) สื่อสารสองภาษา 3) ล้ำหน้าทางความคิด 4) ผลงานอย่างสร้างสรรค์ 5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และบรรยากาศองค์การเป็นทฤษฎีของ Stringer (2002) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างการปฏิบัติงาน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบงาน 4) การยอมรับการให้รางวัล 5) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 6) ความผูกพันต่อองค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 23 โรงเรียน รวม 3,540 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนตามขนาดประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา

3.1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

3.1.2.1 ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน

3.1.2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.1.2.3 ด้านความรับผิดชอบงาน

3.1.2.4 ด้านการยอมรับการให้รางวัล

3.1.2.5 ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3.1.2.6 ด้านความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ

3.2.2 ด้านสื่อสารสองภาษา

3.2.3 ด้านล้ำหน้าทางความคิด

3.2.4 ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์

3.2.5 ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 ที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาจนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ส่งผลให้

เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ทำให้เกิดความศรัทธา และภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน จนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ร่วมงาน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานจนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และความคิดในเชิงบวก โดยผู้นำสามารถสื่อให้เห็นถึงภาพแห่งความสำเร็จจนเกิดเป็นแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 การกระตุ้นเขavnปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อร่วมกันหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้องค์ความรู้ ทฤษฎีหรือหลักการต่าง ๆ วิเคราะห์ด้วยหลักเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยให้การสนับสนุนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานจนเกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ อีกทั้งผู้นำสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

2. บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 อันเกิดจากสภาพแวดล้อมและการรับรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามการรับรู้ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 โครงสร้างการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างการปฏิบัติงาน โดยมีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานตามฝ่ายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภาระงาน และกำหนดขอบเขตภาระงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดระดับของผลสำเร็จในงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัด โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2.3 ความรับผิดชอบงาน หมายถึง ภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งผู้ปฏิบัติแสดงออกถึงความเอาใจใส่ มีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งการยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2.4 การยอมรับการให้รางวัล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 การสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับกำลังใจหรือความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน อีกทั้งได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.6 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3. โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเพื่อให้ได้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก

4. ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง ผลของการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านผู้เรียนโดยผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

4.1 เป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษาสูง

4.2 สื่อสารสองภาษา หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสูง ทั้งเพื่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผลและเพื่อการเจรจาความร่วมมือทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น

4.3 ผู้นำทางความคิด หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดอย่างวิทยาศาสตร์ และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา และในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้สูง

4.4 ผลงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความสามารถผลิตผลงานด้านต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง

4.5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นผู้มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสำนึกในการส่งเสริม พิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนในระดับสูง

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาโดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขนาดโรงเรียนไว้ 4 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 499 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 500-1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

6. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิดและทฤษฎีโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อมูลทั่วไป

ปัจจุบันมีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 25/ 11 หมู่ที่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีการบริหารงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 6 กลุ่มงานดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
6. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดจำนวน 23 โรงเรียน โดยครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด ได้แก่ 1. จังหวัดชลบุรี จำนวน 12 โรงเรียน 2. จังหวัดระยอง จำนวน 11 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2560) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด	ขนาด สถานศึกษา	จำนวนครู และ บุคลากร	จำนวน นักเรียน
1	ชลบุรี (สุขบท)	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	152	2,605
2	ชลราษฎร์อำรุง	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	230	3,792
3	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	239	4,220
4	บ้านสวน(จั่นอนุสรณ์)	ชลบุรี	ขนาดใหญ่	128	2,040
5	บ้านบึง(อุตสาหกรรมนุเคราะห์)	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	191	3,346
6	จุฬารัตนราชวิทยาลัย ชลบุรี	ชลบุรี	ขนาดกลาง	95	715
7	พนัสพิทยาคาร	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	187	3,045
8	บางละมุง	ชลบุรี	ขนาดใหญ่	136	2,349
9	โพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	150	2,793
10	ศรีราชา	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	176	3,277
11	สัตหีบวิทยาคม	ชลบุรี	ขนาดใหญ่	104	1,655
12	สิงห์สมุทร	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	223	3,531
13	วัดป่าประดู่	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	169	2,609
14	ระยองวิทยาคม	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	302	3,611
15	บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา	ระยอง	ขนาดใหญ่	118	2,235
16	มาบตาพุดพันพิทยาคาร	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	160	2,591
17	ระยองวิทยาคมปากน้ำ	ระยอง	ขนาดกลาง	80	1,005
18	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง	ระยอง	ขนาดกลาง	59	927
19	บ้านค่าย	ระยอง	ขนาดใหญ่	143	1,892
20	นิคมวิทยา	ระยอง	ขนาดใหญ่	83	1,561
21	แกลง วิทยสถาวร	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	187	2,644
22	ชำนาญสามัคคีวิทยา	ระยอง	ขนาดใหญ่	129	1,624
23	มกุฎเมืองราชวิทยาลัย	ระยอง	ขนาดกลาง	99	854
รวม				3,540	54,921

(กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

พันธกิจ

1. เร่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
2. เสริมสร้างโอกาสและทางเลือกการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อน

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, ม.ป.ป.)

แนวคิดและทฤษฎีโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 3-10) ได้อธิบายว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังหัวข้อต่อไปนี้

หลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน

วิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่ด้วยกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดนคนต่างชาติน่าจะเข้ามาทำงาน และประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้น ขณะเดียวกันคนไทยก็มีโอกาสไปทำงานและประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วยเช่นกัน

นอกจากนั้น ปัจจุบันปรากฏสภาพปัญหาที่คนทั่วโลกต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ร่วมกันในเรื่องความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม และอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่เกิดบ่อย ๆ และรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อมวลมนุษยชาติโดยทั่วไป สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มว่าคนยุคใหม่จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย เป็นสัญญาณเตือนว่าโลกในยุคหน้า จะมีปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นเกินกว่าจะคาดคิด ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละประเทศต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว มีคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน สงบ สันติ มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมและเพียงพอ

การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีความเป็นพลวัต ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังนี้ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555)

1. โรงเรียนต้องเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น เพราะในปัจจุบันสังคมโลกเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน ที่มีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่าง ๆ มากขึ้น อีกทั้งการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จะมีผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้น ในอนาคต

โรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น โรงเรียนในประเทศไทยเองจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นจากการเปิดเสรีทางการศึกษา

2. หลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีความเป็นสากลมากขึ้น เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์ มีการเชื่อมโยงด้านการค้าและการลงทุน ทำให้ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการคนที่มีศักยภาพในหลายด้าน รวมทั้ง ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร คุณลักษณะในการเป็นพลโลก การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนจึงต้องปรับให้มีความเป็นสากลมากขึ้น นอกจากนี้การเปิดเสรีทางการศึกษา ทำให้สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศ เข้ามาลงทุนด้านการจัดการศึกษาในประเทศไทย โรงเรียนควรวางภาควิชาช่วยในการจัดหลักสูตรนานาชาติ หลักสูตรสมทบหรือหลักสูตรร่วมกับสถาบันต่างประเทศ เพื่อความเป็นสากลของการศึกษา

3. ต้องมีการพัฒนาทักษะการคิดมากขึ้น สภาพสังคมโลกที่มีการ แข่งขันสูง ทำให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาทักษะเป็นสำคัญ ปัจจุบัน โรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากการเรียนการสอนยังเน้นให้ผู้เรียนคิดตามสิ่งที่ผู้สอนป้อน ความรู้มากกว่าการคิดสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น จึงควรมีการปรับรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดให้มากยิ่งขึ้น

4. ต้องมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น แนวคิดของทุนนิยมที่มุ่งการแข่งขัน มีอิทธิพลทำให้การจัดการศึกษาของ โรงเรียนส่วนใหญ่เน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถ เพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จนอาจละเลยการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาทางสังคมตามมา ดังนั้น ปรัชญาการจัดการศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลในองค์รวม ทั้งมิติของความรู้และคุณธรรมคู่กัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนอันจะส่งผลให้ประชาคมโลกอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

5. การสอนภาษาต่างประเทศต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในยุคโลกไร้พรมแดนนั้น ผู้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาที่ใช้สื่อสารกันอย่างกว้างขวาง เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน ย่อมมีความได้เปรียบในการติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนการสอนจึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอย่างเต็มศักยภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียน ให้มีคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล รักความเป็นไทย มีทักษะ

ในการคิดมีทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะด้านเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร และมีทักษะชีวิต สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ ในระดับที่ไม่ต่ำกว่านักเรียนของนานาชาติของประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้คนไทยก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโลก มีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก

อย่างไรก็ตามผลการติดตามการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและการศึกษาหาความรู้ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน
2. ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการศึกษา หาความรู้ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน
3. ทักษะและความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) และเรียนรู้จากการปฏิบัติทดลอง
4. ทักษะและความสามารถในการคิดรูปแบบต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิทยาศาสตร์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น
5. ทักษะและความสามารถในการทำงานและแข่งขันกับชาวต่างชาติ
6. โอกาสในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิต
7. ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ และมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ สามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้เรียน และประยุกต์ใช้สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความจำเป็นอย่างรีบด่วนที่จะต้องเร่งหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทักษะและความสามารถต่าง ๆ ดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้เป็นพื้นฐานที่จะเติบโตเป็นคนไทยที่มีความคิดเป็นสากล มีความสามารถในการร่วมมือทำงานและแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ประเทศไทย ดำรงอยู่ในเวทีระดับนานาชาติได้อย่างรู้เท่าทัน สมศักดิ์ศรี เคียงบ่าเคียงไหล่ ไม่ถูก เอารัดเอาเปรียบ ได้รับประโยชน์ในสิ่งที่ควรจะได้รับ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบ สันติ ถ้อยทีถ้อยอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นนวัตกรรมจัดการ

การศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล เริ่มดำเนินการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียนจำนวน 500 โรงเรียน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ด้วยการให้โรงเรียนในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ความเป็นสากล

อย่างไรก็ตามจากการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในปีการศึกษา 2553-2554 พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติบางประการ ได้แก่ การใช้คำบางคำอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่ามีความซ้ำซ้อนกับหลักสูตรบางหลักสูตร และการจัดสาระเพิ่มเติมในหลักสูตรของสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สอดคล้องกับ โครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนี้ เสียงสะท้อนของสังคมทั่วไปบ่งชี้ให้เห็นว่า ทักษะและความสามารถที่จำเป็นที่จะช่วยทำให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสากล ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลการทดสอบความถนัดทั่วไป (GAT) และผลการทดสอบความถนัดทางวิชาการและวิชาชีพ (PAT) ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำและมีการกระจายสูงยังไม่เป็นที่พึงพอใจ อีกทั้งผลการเข้าร่วมโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) จัดโดย Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) มีประเทศเข้าร่วมโครงการประมาณ 70 ประเทศ คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของนานาชาติมาก ส่วนผลการเข้าร่วมโครงการการศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษา ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ (Trended in International Mathematics and Science Study: TIMSS) จัดโดย The International Association for the Evaluation of Educational Achievement: IEA มีประเทศเข้าร่วมโครงการประมาณ 60 ประเทศ คะแนนของนักเรียนไทยโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของนักเรียนนานาชาติมากเช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าวทำให้สังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศสรุปและเชื่อว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยเมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษาของนานาชาติยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นที่ต่างชาติมีต่อประเทศไทย ตลอดจนการลงทุนของต่างชาติในประเทศไทยมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาไทยให้มีคุณภาพทัดเทียมกับการศึกษาของนานาชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณา

ทบทวนจุดที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล และพัฒนาปรับปรุง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสำหรับโรงเรียน ในโครงการ โดยเริ่มต้นใช้ในปีการศึกษา 2555 ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มาตรฐานสากลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 11) ได้อธิบายว่า โรงเรียน มาตรฐานสากลหมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพล โลก มีทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากลหรือ มาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุค ศตวรรษที่ 21 ตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ทั้ง 4 ด้าน คือ Learning to know, Learning to do, Learning to live together and Learning to be

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วม โครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล ซึ่งมีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียง มาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเพื่อให้ได้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพล โลก

การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 12-13) ได้อธิบายว่า การดำเนินการของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาหลายมิติ ไปพร้อมกัน โดยจะต้องดำเนินการทั้งระบบคือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ มิใช่เป็นการจัดการศึกษาเพียงบางส่วนของโรงเรียนหรือจัดเป็นแผน การเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีจุดมุ่งหมายและ ทิศทางที่ชัดเจน ดังนี้

1. เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของ ประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ได้แก่ ประเทศที่ประสบความสำเร็จสูงในการเข้าร่วม โครงการ PISA หรือ TIMSS โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนทางด้านสติปัญญา ความสามารถ และความถนัด มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมพหุปัญญา ของผู้เรียน บนพื้นฐานของความเข้าใจและรู้ใจ มีการใช้กระบวนการคัดกรองในระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ

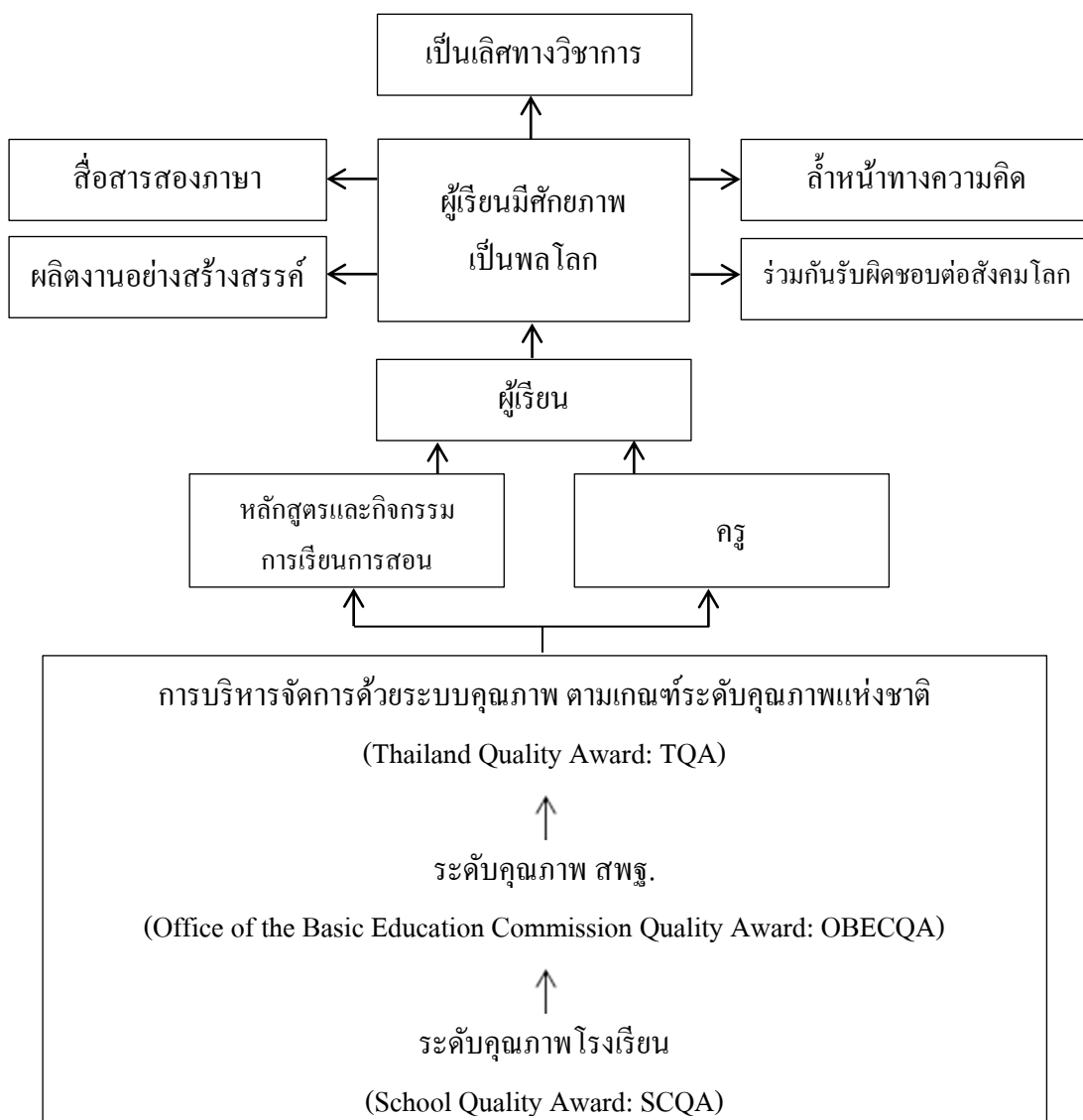
2. เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนดำเนินไปตามมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูงทั้งหลาย แต่ในสภาพความเป็นจริงการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลมีความแตกต่างกันทั้งบริบทศักยภาพ ขนาดโรงเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนเกิดการพัฒนา จึงกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับโรงเรียน (School Quality Award: SCQA) ระดับที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) ระดับที่ 3 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ทั้งนี้ หวังว่ารูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพในแต่ละระดับจะทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาย่างมีขั้นตอนสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและบริบทของโรงเรียน

3. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 14) ได้อธิบายความสำเร็จขั้นสุดท้ายของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ คุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนที่ได้รับการประเมินว่ามีหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม แต่การประเมินคุณภาพของผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ก็ไม่ถือว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจะพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่แต่ละโรงเรียนกำหนดและทำความตกลงไว้กับโครงการเป็นสำคัญ ดังนั้น ความสำเร็จด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเชื่อว่า ถ้าโรงเรียนมีหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และมีระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี ก็จะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

ความสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากลสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 ความสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษา ตอนปลาย, 2555)

เป้าหมายและตัวชี้วัดด้านผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล

ความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจะพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่แต่ละโรงเรียนกำหนดและทำความเข้าใจกับโครงการเป็นสำคัญ สำหรับความสำเร็จด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเชื่อว่า ถ้าโรงเรียนมีหลักสูตร

มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนและมีระบบการบริหารจัดการที่ดีก็จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 5) ได้อธิบายเป้าหมายด้านการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลมีทั้งหมด 5 เป้าหมายแต่ละเป้าหมายมีนิยามดังนี้

1. เป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูง
2. สื่อสารสองภาษา หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถด้านภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสูง ในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ทั้งเพื่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผลและเพื่อการเจรจาความร่วมมือ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศ ภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น
3. ล้ำหน้าทางความคิด หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) มีความคิดอย่างวิทยาศาสตร์ (Scientific thinking) และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) รวมถึงมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหา และในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้สูงในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง
4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Independent study) และมีความสามารถผลิตผลงานด้านต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง
5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นผู้มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกในการส่งเสริม พิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนในระดับสูง

เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 5 เป้าหมาย แต่ละเป้าหมายจะมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่แตกต่างกันไป ในแต่ละปีการศึกษา โรงเรียนหรือผู้ดำเนินการอาจพิจารณาปรับ ลด เพิ่ม ตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของปีนั้น ๆ ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป เป้าหมายด้านผู้เรียนแต่ละข้อได้ระบุด้วยว่า

โครงการมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนของโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ให้อยู่ในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ซึ่งได้แก่ประเทศที่มีผลการประเมิน PISA อยู่ในกลุ่มสูง ในอนาคตโครงการจะได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล เทียบกับคุณภาพนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ดังกล่าวด้วย

ความสำเร็จของโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากลอีกมุมมองหนึ่ง พิจารณาได้จาก ผลการเข้าร่วมโครงการประเมินผลนานาชาติ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยเข้าร่วมอยู่ 2 โครงการคือ 1) โครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) จัดโดย OECD 2) โครงการการศึกษาแนวโน้ม การจัดการศึกษาด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ (TIMSS) จัดโดย IEA ทั้งโครงการ PISA และ โครงการ TIMSS จะดำเนินการครั้งต่อไปในปี พ.ศ. 2558 ดังนั้น ตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากลที่สำคัญมากอีกข้อหนึ่งคือนักเรียน โรงเรียน มาตรฐานสากลที่ได้รับการสุ่มเข้าสอบโครงการ PISA หรือ TIMSS ในปี พ.ศ. 2558 มีคะแนน ผลการสอบ โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนนานาชาติที่เข้าร่วมโครงการ PISA หรือ TIMSS ในปีเดียวกัน

การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียน บางข้อได้กำหนดให้มีการสร้างเครื่องมือกลางในการทดสอบขึ้นเป็นการเฉพาะด้วย เนื่องจากการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เป็นการวัดขั้นพื้นฐานตามหลักสูตร แต่เป้าหมายของโรงเรียน มาตรฐานสากลกำหนดไว้สูงกว่านั้น นอกจากนั้นการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีข้อจำกัดหลายประการ จำเป็นต้องใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่สามารถวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมบางด้านได้อย่างชัดเจน แบบทดสอบกลางที่สร้างขึ้นจะมีการถามให้นักเรียนได้แสดงเหตุและผล วิธีคิดและวิธีทำ นอกจากนั้นจะจัดให้มีการทดสอบ ภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์หรือการสอบ โดยการสนทนาพูดคุยกับนักเรียนและ/ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมอีกด้วย

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 8-12) ได้นำเสนอตัวชี้วัด ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียนของ โรงเรียนมาตรฐานสากลแต่ละเป้าหมาย มีรายละเอียด ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดความสำเร็จโรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 1 เป็นเลิศทางวิชาการ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ข้อที่ 1 เป็นเลิศทางวิชาการ: นักเรียนโรงเรียนมาตรฐาน สากลมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้สูง	1.1 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่ง ของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.2 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่ง ของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.3 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่ง ของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.4 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตั้งแต่ ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.5 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตั้งแต่ ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.6 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีตั้งแต่ ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.7 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
	ของคะแนนเต็มขึ้นไป
	1.8 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3, ม.6 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาดขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จโรงเรียนมาตรฐานสากล เป้าหมายข้อที่ 2 สื่อสารสองภาษา

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ข้อที่ 2 สื่อสารสองภาษา: นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถด้านภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสูงในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพ การศึกษาสูง ทั้งเพื่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผลและเพื่อการเจรจาความร่วมมือ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศ	<p>2.1 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 มีทักษะความสามารถด้านการพูด/ เขียน ภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับดี โดยการประเมินจากครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิ (โรงเรียนจัดให้มีการประเมิน)</p> <p>2.2 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียน ภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ ในงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลางและหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน)</p> <p>2.3 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 ที่มีผลงานการเขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาอังกฤษ ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนกลาง หรือวารสารทางวิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่น (เขตพื้นที่ ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเอกสารวิชาการสำหรับเผยแพร่ผลงานของนักเรียน)</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น	<p>2.4 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 ที่ทักษะความสามารถด้านการพูด/เขียนภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับดี โดยการประเมินจากครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิ (โรงเรียนจัดให้มีการประเมิน)</p> <p>2.5 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับ การพูด/ การเขียน ภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ ในงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ประกวด/แข่งขัน)</p> <p>2.6 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 ที่มีผลงานการเขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาไทย ดีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนกลาง หรือวารสารทางวิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่น (เขตพื้นที่ ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเอกสารวิชาการสำหรับเผยแพร่ผลงานของนักเรียน)</p> <p>2.7 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-6, ม.1-3 และ ม.4-6 ที่อ่านหนังสืออื่นที่ไม่ใช่หนังสือเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 15 เล่ม (โรงเรียนจัดให้มีการส่งเสริมการอ่านและติดตามประเมินผล)</p> <p>2.8 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6 และ ม.3 ที่มีคะแนนผล การทดสอบภาษาอังกฤษที่วัดทักษะความสามารถทั้ง 4 ด้าน จากเครื่องมือกลาง ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครั้งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป (ส่วนกลางจัดให้มีเครื่องมือกลางและดำเนินการทดสอบ)</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
	2.9 ร้อยละของนักเรียนชั้น ม.6 ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ โครงการคัดเลือกเข้าสอบวัดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ จากแบบทดสอบมาตรฐาน เช่น TOEFL PB, TOEFL CBT, TOEFL IBT, IELTS, TOEIC หรืออื่น ๆ ที่มีคะแนนผล การทดสอบเทียบคะแนน TOEFL IBT ไม่ต่ำกว่า 53 (สุ่มเลือกนักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของนักเรียนชั้น ม.6 เข้าสอบโดยโรงเรียนหรือโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่าย)

ตารางที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล
เป้าหมายข้อที่ 3 ล้ำหน้าทางความคิด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ข้อที่ 3 ล้ำหน้าทาง ความคิด: นักเรียนโรงเรียน มาตรฐานสากลมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) มีความคิด อย่างวิทยาศาสตร์ (Scientific thinking) และมีความคิดอย่างมี วิจารณญาณ (Critical thinking) รวมถึงมีทักษะ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหา และในการใช้ ICT	3.1 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่มีผลงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทางด้าน ICT เช่น เกม/ หุ่นยนต์/ โปรแกรมประยุกต์/ หนังสือ/ Animation เป็น ต้น ที่ได้รับการเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวที การแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน) 3.2 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3 ที่มีคะแนนการทดสอบด้าน การ เขียนและการอ่านภาษาไทยจากเครื่องมือกลาง ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป (เน้นวัดความสามารถใน การเขียนที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความมีวิจารณญาณ และการวัดความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ตามแนว PISA โดยส่วนกลางจัดให้มีเครื่องมือกลางและดำเนินการทดสอบ)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>เพื่อการเรียนรู้สูง ในระดับเดียวกับนักเรียน ของประเทศที่มีคุณภาพ การศึกษาสูง</p>	<p>3.3 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป. 6, ม.3 ที่มี คะแนนการทดสอบด้าน คณิตศาสตร์จากเครื่องมือกลาง ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่ง ของคะแนนเต็มขึ้นไป (เน้นการวัดความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามแนว PISA โดยส่วนกลางจัดให้มีเครื่องมือกลางและดำเนินการทดสอบ)</p> <p>3.4 ร้อยละของนักเรียนชั้น ป. 6, ม.3 ที่มี คะแนนการทดสอบด้าน วิทยาศาสตร์จากเครื่องมือกลาง ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่ง ของคะแนนเต็มขึ้นไป (เน้นการวัดทักษะกระบวนการทาง วิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และ ความสามารถในการแก้ปัญหาตามแนว PISA และความสามารถ ในการหาปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ โดยส่วนกลางจัดให้มี เครื่องมือกลางและดำเนินการทดสอบ)</p> <p>3.5 นักเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้รับการสุ่มเข้าสอบ โครงการ PISA ในปี พ.ศ. 2558 มีคะแนนการสอบ ด้านการอ่าน ด้านคณิตศาสตร์และด้านวิทยาศาสตร์ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคะแนน เฉลี่ยของนักเรียนนานาชาติที่เข้าร่วมโครงการ PISA ในปี เดียวกัน (โครงการประสานกับ สสวท. ให้โรงเรียน มาตรฐานสากล เป็นอีกกลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการสอบ ทำนอง เดียวกับกลุ่ม โรงเรียนสาธิต กลุ่มโรงเรียนเอกชน ฯลฯ)</p> <p>3.6 นักเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้รับการสุ่มเข้าสอบ โครงการ TIMSS ในปี พ.ศ. 2558 มีคะแนนการผลการสอบวิชา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ชั้น ป. 4 และ ม.2 เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนนานาชาติที่เข้าร่วมโครงการ TIMSS ในปีเดียวกัน (โครงการประสานกับ สสวท. ให้โรงเรียน มาตรฐานสากลเป็นอีกกลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการสอบ ทำนอง เดียวกับกลุ่ม โรงเรียนสาธิต กลุ่มโรงเรียนเอกชน ฯลฯ)</p>

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล
เป้าหมายข้อที่ 4 ผลงานอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ข้อที่ 4 ผลงานอย่าง สร้างสรรค์: นักเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะความสามารถใน การศึกษาเรียนรู้ด้วย ตนเอง (Independent study) และมีความสามารถ ผลิตผลงานด้านต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างมี คุณภาพสูง	<p>4.1 ร้อยละของผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้านทั้งด้านคณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, ภาษาไทย, ภาษาอังกฤษ, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, การงานอาชีพ และ เทคโนโลยี, ศิลปะ, และ สุขศึกษาและพลศึกษา ฯลฯ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับการประเมินจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพในระดับดี จากงานแสดงผลงานประจำปีที่โรงเรียนจัดขึ้น (โรงเรียนจัดให้มีการแสดงและการประเมินผลงานประจำปี)</p> <p>4.2 ร้อยละของผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้านทั้งด้านคณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, ภาษาไทย, ภาษาอังกฤษ, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, การงานอาชีพ และ เทคโนโลยี, ศิลปะ, และ สุขศึกษาและพลศึกษา ฯลฯ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/ แข่งขัน หรือ ได้รับรางวัล จากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน)</p> <p>4.3 ร้อยละของเรื่อง/ บทความของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่เขียนขึ้นจากผลงานการศึกษาด้วยตนเอง (Independent study) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนกลาง หรือวารสารทางวิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่น (เขตพื้นที่ส่วนกลางและหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเอกสารวิชาการสำหรับเผยแพร่ผลงานของนักเรียน)</p>

ตารางที่ 6 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานด้านผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล
เป้าหมายข้อที่ 5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>ข้อที่ 5 ร่วมกันรับผิดชอบ ต่อสังคมโลก: นักเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการ สังคม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม และมีจิตสำนึก ในการส่งเสริมพิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของ ประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มประเทศอาเซียน ในระดับสูง</p>	<p>5.1 ร้อยละของผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วย ความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับการประเมินว่า มีผลงานอยู่ใน ระดับดี จากครูและผู้ทรงคุณวุฒิ จากงานการแสดงผลงานที่ โรงเรียนจัดขึ้น (โรงเรียนจัดให้มีการแสดงและการประเมิน ผลงานประจำปี)</p>
	<p>5.2 ร้อยละของผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วย ความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัล จากงานที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัด ให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน)</p>
	<p>5.3 ร้อยละของผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวที การแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน)</p>
	<p>5.4 ร้อยละของผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับเรื่องของกลุ่มประเทศอาเซียน ที่นักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วม แสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดย หน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และ หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน)</p>

ในการวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เป้าหมาย และตัวชี้วัดด้านผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555) ตามเป้าหมาย 5 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถสรุปได้ 5 เป้าหมาย ดังนี้

1. เป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษาสูง ดังนั้น ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งศึกษาเฉพาะตัวชี้วัดข้อ 1.1-1.5 ดังตารางที่ 2 คือร้อยละของนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) คณิตศาสตร์ 2) วิทยาศาสตร์ 3) ภาษาไทย 4) ภาษาอังกฤษ 5) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ต้องได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไปถือว่ามีความคุณภาพตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ส่วนกลุ่มวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาศิลปะ และวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 3 วิชา ได้ถูกยกเลิกจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน หรือ โอนเน็ต (O-NET) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า เป็นเลิศทางวิชาการหมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษาสูง

2. สื่อสารสองภาษา หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสูง ทั้งเพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสารเพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผลและเพื่อการเจรจาความร่วมมือ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ด้านสื่อสารสองภาษา มุ่งศึกษาเฉพาะตัวชี้วัดข้อ 2.1-2.7 ดังตารางที่ 3 โดยข้อ 2.8 ร้อยละของนักเรียนชั้น ม.3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบภาษาอังกฤษที่วัดทักษะความสามารถทั้ง 4 ด้านจากเครื่องมือกลาง ตั้งแต่ร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มขึ้นไป (ส่วนกลางจัดให้มีเครื่องมือกลางและดำเนินการทดสอบ) โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ไม่ได้รับการประเมินทุกโรงเรียน และข้อ 2.9 ร้อยละของนักเรียนชั้น ม.6 ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่โครงการคัดเลือกเข้าสอบวัดความสามารถด้านภาษาอังกฤษจากแบบทดสอบมาตรฐาน เช่น TOEFL PB, TOEFL CBT, TOEFL IBT, IELTS, TOEIC หรืออื่น ๆ ที่มีคะแนนผลการทดสอบเทียบคะแนน TOEFL IBT ไม่น้อยกว่า 53 (กลุ่มเลือกนักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของนักเรียนชั้น ม.6 เข้าสอบโดยโรงเรียนหรือโครงการสนับสนุน

ค่าใช้จ่าย) โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 "ไม่ได้คัดเลือกนักเรียนเข้าสอบวัดความสามารถดังกล่าว

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สื่อสารสองภาษา หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสูง ทั้งเพื่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผล และเพื่อการเจรจาความร่วมมือทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น

3. ลำนำทางความคิด หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดอย่างวิทยาศาสตร์ และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา และในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้สูง ดังนั้น ด้านลำนำทางความคิด มุ่งศึกษาเฉพาะตัวชี้วัดข้อ 3.1 ร้อยละของนักเรียนชั้น ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่มีผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทางด้าน ICT เช่น เกม/ หุ่นยนต์/ โปรแกรมประยุกต์/ หนังสือ/ Animation เป็นต้น ที่ได้รับการเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลางและหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน) ดังตารางที่ 4 โดยข้อ 3.2-3.6 นั้น การเข้าร่วมโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) จัดโดย Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) และการจัดการศึกษาด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ (Trended in International Mathematics and Science Study: TIMSS) จัดโดย The International Association for the Evaluation of Educational Achievement: IEA "ไม่ได้รับการประเมินทุกโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ลำนำทางความคิด หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดอย่างวิทยาศาสตร์ และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา และในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้สูง

4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐาน สากลมีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Independent study) และมีความสามารถผลิตผลงานด้านต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง ดังนั้น ด้านผลงานอย่างสร้างสรรค์ศึกษาทุกตัวชี้วัด ดังตารางที่ 5 คือ 4.1 ร้อยละของผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้งด้านคณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, ภาษาไทย, ภาษาอังกฤษ, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, การงานอาชีพและเทคโนโลยี, ศิลปะ, และสุขศึกษาและพลศึกษา ฯลฯ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6,

ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับการประเมินจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพในระดับดี จากงานแสดงผลงานประจำปีที่โรงเรียนจัดขึ้น (โรงเรียนจัดให้มีการแสดงและการประเมินผลงานประจำปี) 4.2 ร้อยละของผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้งด้านคณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, ภาษาไทย, ภาษาอังกฤษ, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, การงานอาชีพและเทคโนโลยี, ศิลปะ, และสุขศึกษาและพลศึกษา ฯลฯ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัล จากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวที การแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน) 4.3 ร้อยละของเรื่อง/ บทความของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่เขียนขึ้นจากผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนกลาง หรือวารสารทาง วิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่น (เขตพื้นที่ส่วนกลางและหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเอกสารวิชาการ สำหรับเผยแพร่ผลงานของนักเรียน)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผลงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง นักเรียนโรงเรียน มาตรฐานสากลมีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความสามารถผลิตผลงาน ด้านต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง

5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นผู้มี จิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกในการส่งเสริม พิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศ อาเซียนในระดับสูง ดังนั้น ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลกศึกษาทุกตัวชี้วัดดังตารางที่ 6 คือ 5.1 ร้อยละของผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ได้รับการประเมินว่ามีผลงานอยู่ในระดับดี จากครูและผู้ทรงคุณวุฒิ จากงานแสดงผลงานที่โรงเรียนจัดขึ้น (โรงเรียนจัดให้มีการแสดงและ การประเมินผลงานประจำปี) 5.2 ร้อยละของผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ของนักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเองที่ได้รับเชิญ หรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัล จากงานที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน) 5.3 ร้อยละของผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมที่นักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ประกวด/ แข่งขัน) 5.4 ร้อยละของผลงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับเรื่องของกลุ่มประเทศอาเซียน ที่นักเรียนชั้น ป.4-ป.6, ม.1-ม.3, ม.4-ม.6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก (เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง และหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีเวทีการแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก หมายถึง นักเรียน โรงเรียนมาตรฐานสากลเป็น ผู้มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสำนึกในการส่งเสริมพิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมของ ประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนในระดับสูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดย Max Weber ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาใน ทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำอย่าง มีบารมีนี้ เนื่องจากในทศวรรษนั้นเกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมากและผู้บริหาร องค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสถานะที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (คำนี้ ผุคผ่อง, 2547, หน้า 17)

ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความ เป็นพิเศษและเหนือคนทั่วไป ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพและบูชาในตัวผู้นำในลักษณะ ที่เป็นวีรบุรุษ เหนือมนุษย์หรือเทพ House (1977 cited in Mushinsky, 1997, p. 374) ได้เสนอทฤษฎี ที่เชื่อว่าผู้นำแบบมีบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบมีบารมีว่าจะรวมเอา ความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามของผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ระบุถึง ลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือผู้นำจะต้องมีความต้องการ

ในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันในผู้ตาม
3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจของความสามารถของผู้ตาม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

นอกจากนี้ผู้นำแบบมีบารมีจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเองเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำจะแสดงออกเพื่อกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย

Conger and Kanungo (1987 cited in Yukl & Fleet, 1992, p. 175) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบมีบารมี โดยยึดตามสมมติฐานที่ว่าบารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการส่งเสริม คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำ และผลจากพฤติกรรมนั้น ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. กระตุ้นแนวความคิดที่มีความแตกต่างจากแนวความคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้

2. นำตัวเข้าแลก หรือเสี่ยงกับการสูญเสียสถานะการเงินหรือสมาชิกในองค์กรเพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งหวัง

3. ดำเนินในทางที่ปกติมักไม่ทำกันเพื่อจะบรรลุในแนวความคิดที่มีสำหรับคุณลักษณะพิเศษที่เพิ่มขึ้นของผู้นำ ประกอบด้วย

1. ความมั่นใจในตนเอง

2. ทักษะการตัดสินใจในการสร้างความมั่นใจ

3. ความสามารถในการคิดประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด

4. การมีความรู้สึกไวต่อสังคม และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หรือผู้ตามไม่พอใจสถานเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ

Conger (1989 cited in Mushinsky, 1997, pp. 374-375) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมีอาจจะมีลักษณะบารมีหรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไปและการไม่ยินดีที่จะหาหรือหรือ

ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ และมักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำ และอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ

Bass (1999, pp. 35-51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น Bass เสนอว่าผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การให้อำนาจในปกติก่อให้เกิดในการจัดการกับวิกฤติการณ์และยังเป็นที่สงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้น ต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉ้อโกง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต็นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม และ 3) สำหรับผู้วิจัยบางคนกล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดทฤษฎีแนวใหม่แบบสากล (Neo-universal theories) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ตามและสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์กร (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 106) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ดังนี้

Burns (1978) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า กระบวนการทั้งฝ่ายผู้นำและฝ่ายผู้ตามที่ต่างสร้างแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำสามารถค้นพบแนวทางที่จะพัฒนาหรือยกระดับความรับรู้ของผู้ตามให้ดำเนินไปสู่อุดมการณ์ที่สูงขึ้น

Bass (1985) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำต้องเป็นผู้สามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Bass and Avolio (1994) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ความสามารถของผู้นำที่มีลักษณะคือมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน และมองผู้ร่วมงานในแง่บวกใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองเห็นไกลกว่าความสนใจของตนเองสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ปฏิบัติงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้นและบ่อยครั้งที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ ผู้นำจะทำทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Griffin (1996, p. 524) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า พฤติกรรมของผู้นำที่บริหารงานอย่างมีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยกระตุ้นพฤติกรรมของคนไปสู่ความผูกพันในพันธกิจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน โดยไม่มีการใช้อิทธิพลบังคับ

Leithwood and Jantzi (1996 cited in Bass, 1999, p. 11) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ตาม เพื่อการนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมี การแสดงออก 6 ด้าน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเกื้อกูลและยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่ดีและการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับที่สูงกว่าเดิม โดยอาจแนะนำหรือเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Mushinsky (1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

Bass (1999, p. 11) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามมีความสนใจในการปฏิบัติงานเหนือความสนใจเดิมของตนเอง โดยการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับประสิทธิผล ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิต

ของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะเสนอแนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

คำนึ่ง ผุคผ่อง (2547, หน้า 17) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหาร ที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

แคทลียา สีใส (2548, หน้า 27) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า กระบวนการที่ผู้นำองค์การใช้ในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม สร้างความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกของความต้องการที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าตนเอง

นิตยา วิเศษยา (2551, หน้า 56) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อยูใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

แพรภัทร ยอดแก้ว (2552) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ

จารุพันธ์ เอียดคง (2553) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำที่สามารถทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเกิดจากการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและใช้สมรรถภาพของสมาชิกในองค์การอย่างเต็มที่ในการพัฒนางาน โดยที่สมาชิกทุกคนมีความตั้งใจและเต็มใจเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554, หน้า 33) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม การจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

กัณฑ์มา ชัยอุดม (2556, หน้า 25) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสภาพกระบวนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นผู้ตามให้มีอุดมคติด้านศีลธรรมและแรงจูงใจสูงขึ้น ผู้นำพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ดำเนินงานให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

นพวรรณ เถาชะบุตร (2557, หน้า 33-34) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาการทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ธนิดา นาพรหม (2558, หน้า 25) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความต้องการและแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิภาพขององค์กร

พรนภา เลื่อยคลัง (2558, หน้า 32) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการจูงใจผู้ตามให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559, หน้า 33) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี สามารถ จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจากเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไปเป็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามเกินกว่าความพยายามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ และดึงศักยภาพทั้งหมดของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกในการบริหารงานของผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาจนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงการบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ Burns (1978) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอโมเดลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตน โดยอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า “เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจกันและกันให้สูงขึ้น” ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธียกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น นั่นหมายถึงใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรือองค์การแบบใดก็ตามก็สามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสามารถเกิดขึ้นกับบุคคลโดยทั่วไปก็ได้ Burns ยังได้อธิบายความแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) โดยผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามของตนด้วยการดึงดูดความสนใจให้มาอยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ผู้นำทางการเมืองเสนอข้อแลกเปลี่ยนว่าจะให้งาน ให้ตำแหน่ง เงินอุดหนุน หรือให้ผลตอบแทนจากสัมปทานของรัฐแก่ห้วคณะเนนที่ช่วยหาเสียงทำให้ตนได้รับเลือกตั้ง หรือผู้นำบริษัทเสนอข้อแลกเปลี่ยนการขึ้นเงินเดือนหรือหน้าทำงานเมื่อลูกน้องขยันขันแข็ง และผลงานดีเยี่ยม เป็นต้น ผู้นำแลกเปลี่ยนเกี่ยวข้องกับค่านิยมเช่นกันแต่เป็นค่านิยมที่สอดคล้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange process) เช่น แลกเปลี่ยนอย่างเป็นธรรมชาติ แลกเปลี่ยนอย่างซื่อสัตย์ อย่างมีความรับผิดชอบและค่านิยมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน เป็นต้น Burn เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้ติดต่อกับผู้ตามแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามที่มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามให้ไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตาม

ให้สูงขึ้นตามลำดับ ชั้นของ Maslow's และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อ ได้ยกระดับความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิมตามลำดับชั้นความต้องการของ Maslow หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ Kohlberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

หลังจากมีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ Burns (1978) ต่อมา Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี และระบบแลกเปลี่ยน โดยที่ Bass ได้นิยามในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้ผู้ตามตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์มากขึ้นหรือโดยการยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยจูงใจให้ผู้ตามเห็นแก่องค์กรมากกว่าสนใจตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม ผลการผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลังและยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามมีความอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด Bass ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burns โดยไม่ใช่แค่การใช้สิ่งจูงใจเพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และ Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความแตกต่างกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยอมรับว่า ในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ใช้ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio

Bass and Avolio (1994) ได้เสนอแนวคิดผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of full range of leadership) โดยใช้อ็ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ จะขอกกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำได้โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or Charisma leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรืออิทธิพลแบบอุดมการณ์หรือการเป็นผู้มีบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติหรือการเป็นผู้สร้างบารมี ไว้ดังนี้

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้นิยามการเป็นผู้มีบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติว่า การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

ธนิดา นาพรหม (2558) ได้นิยามการเป็นผู้สร้างบารมีว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่ดี ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจและเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับบุคลากรในสถานศึกษา ต้องการเอาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา

พรนภา เกื้อยคลัง (2558) ได้นิยามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดี เป็นที่เชื่อถือยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจและเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน บุคลากรในโรงเรียนพยายามที่จะปฏิบัติตัวเหมือนผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะใน ด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีความเฉลียวฉลาดและมุ่งพัฒนา โรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559) ได้นิยามอิทธิพลแบบอุดมการณ์ว่า การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมี พฤติกรรมที่ดี ที่แสดงให้โรงเรียนเห็น น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน กับข้าราชการครูในโรงเรียน ต้องการเอาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้บริหาร โรงเรียน

กล่าวโดยสรุปการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน สูง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ทำให้เกิด ความศรัทธาและภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน จนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ร่วมงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะปฏิบัติ ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและ ทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตาม สัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำ จะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา ความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหรือการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจหรือการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้นิยามการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจว่า การที่ผู้นำจะประพุดติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น

ธนิดา นาพรอม (2558) ได้นิยามการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการประพุดติคนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

พรนภา เกื้อยคลัง (2558) ได้นิยามการสร้างแรงบันดาลใจว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในโรงเรียน โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความหวังที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

ชมพูท มหิทธิ (2559) ได้นิยามการสร้างแรงบันดาลใจว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นกระบวนการ ประพุดติคนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับข้าราชการครูในโรงเรียน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานจนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และการคิดในเชิงบวก โดยผู้นำสามารถสื่อให้เห็นถึงภาพแห่งความสำเร็จจนเกิดเป็นแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การกระตุ้นเขาวนปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหา

แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการกระตุ้นเขavnปัญหาหรือกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาหรือการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาหรือการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้นิยามผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

ธนิดา นาพรหม (2558) ได้นิยามการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ช่วยกันคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

พรนภา เลื่อยคลัง (2558) ได้นิยามการกระตุ้นเขavnปัญหาว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในโรงเรียน ทำให้ช่วยกันคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา ส่งเสริมให้ใช้เหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559) ได้นิยามการกระตุ้นทางปัญญาว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโรงเรียนอย่างเป็นกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้ข้าราชการครูในโรงเรียน

ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ช่วยกันหาแนวคิดใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา กระตุ้นการคิดแก้ปัญหาที่เป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐานในการมองปัญหาและแก้ปัญหา และยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปการกระตุ้นเขาวนปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อร่วมกันหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ โดยใช้องค์ความรู้ ทฤษฎีหรือหลักการต่าง ๆ วิเคราะห์ด้วยหลักเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นทีปรีกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคนมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตาม ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามไม่รู้สึกรู้ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไว้ดังนี้

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้นิยามการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นทีปรีกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

ธนิดา นาพรหม (2558) ได้นิยามการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

พรนภา เลื่อยคลัง (2558) ได้นิยามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในโรงเรียน โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารพยายามเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่

ชมพูท มหิทธิ (2559) ได้นิยามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะในการวินิจฉัยข้าราชการครูในโรงเรียน โดยยึดความแตกต่างของบุคคลแต่ละคนเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่รายบุคคล ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุปการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยให้การสนับสนุนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานจนเกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ อีกทั้งผู้นำสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จากการวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโลกในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การคือสิ่งที่แสดงออกถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การและส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีสามารถส่งผลให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ

บรรยากาศองค์การที่ดีสามารถเสริมสร้างความคิด สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์การ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศองค์การไม่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้องค์การไร้ประสิทธิภาพจนอาจไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Brown and Moberg (1980) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมวดหมู่ของ ลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยสมาชิกที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ และลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถ 1) อธิบายให้เห็นถึงสภาพขององค์การ 2) ระบุความแตกต่างระหว่าง องค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะคงทนและชัดเจน 4) มีผลต่อการแสดงออกทาง พฤติกรรมของคนในองค์การ

Haiman, Scott and Cornor (1985) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศ ที่มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมีความเชื่อว่าสามารถทำให้เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ได้โดยผู้นำองค์การ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเป็นไปตามความต้องการของคนในองค์การและเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Stringer (2002) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า ความรู้สึกหรือความสามารถในการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศของสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการหล่อหลอมจนเกิดเป็นบรรทัดฐาน คุณค่า การคาดหวัง การกำหนด นโยบายและแนวทางการปฏิบัติทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การและเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมได้

Gilmer (2005) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้้องค์การมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ

Katz and Kahn (2006) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า ความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการรับรู้จากลักษณะทางกายภาพ (Physical layout) การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการประพุดิปฏิบัติระหว่างบุคลากรภายในองค์การหรือกับบุคคลภายนอกองค์การ (Outsiders) ซึ่งในหนังสือเรื่อง “Social psychology of organization” ยังได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การถูกพัฒนาโดยองค์การและแสดงให้เห็นถึงการพันฝ่าอุปสรรคทั้งภายในและภายนอก องค์การ (Internal and external organization) ลักษณะของคนประกอบกันเป็นองค์การ กระบวนการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ภายในองค์การ

การตี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 184) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้ หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้ง พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่ง แตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง

ศิริพร โงนสาย (2552, หน้า 19) ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนหรือบรรยากาศ องค์การว่า เป็นเรื่องของความพยายามเข้าใจธรรมชาติของสถานที่ทำงานและชีวิตขององค์การว่า แม้โรงเรียนจะมีพันธกิจอย่างเดียวกัน แต่ประเพณีที่ยึดถือและอุดมการณ์แต่ละองค์การมักแตกต่างกันออกไป การศึกษาถึงกรอบแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ที่จะนำไปเป็น แนวทางในการบริหาร โรงเรียนของตนเอง เมื่อผู้บริหารได้รับรู้และเข้าใจสภาพโรงเรียนในมิติของ บรรยากาศของโรงเรียนประเภทต่าง ๆ ย่อมจะเกิดจินตนาการในการบริหารโรงเรียน ให้สมาชิกมี ความสุขหรือความพึงพอใจต่อการทำงาน เพื่อที่จะส่งผลต่อการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ พัฒนาคุณภาพของงาน ส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผลต่อเนื่องกันไปไม่ สิ้นสุด

อรทัย พยัคฆ์มะเริง (2553, หน้า 52) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า คุณลักษณะ หรือสภาวะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ในการบริหาร หรือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียน เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่ง แตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

อรวรรณ เหมนวล (2554, หน้า 11) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้ ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งสะท้อน ค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

บัญชา ปลื้มอารมณ์ (2557, หน้า 35) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้ ของสมาชิก หรือรู้สำนึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐานคุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทาง การทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถ ทำงานเป็นทีมได้

ดารณี คงกระพันซ์ (2557, หน้า 52) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า ความรู้สึก ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เกี่ยวกับเรื่อง โครงสร้างการบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การนั้น และทำให้องค์การมีลักษณะของตัวเอง แตกต่างไปจากองค์การอื่น

พรนภา เลื่อยคลัง (2558, หน้า 37) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า สภาพแวดล้อมและการจัดโครงสร้างการบริหารงานในองค์การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารในองค์การดี จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การอันเกิดจากสภาพแวดล้อมและการรับรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วสามารถนำองค์การสู่ความสำเร็จ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Stringer, 2002)

นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว Brown and Moberg (1980) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต สอดคล้องกับแนวความคิดของ Hellrigel and Slocum (2001) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น นักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การ สามารถสรุปการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ดังนี้

Steers and Porter (1979) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเรียกว่าบรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

Brown and Moberg (1980) สรุปว่าบรรยากาศองค์การช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่กับองค์การหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารคน ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรจะถูกต้องสมบูรณ์เมื่อพิจารณาถึงบรรยากาศในองค์การด้วย เนื่องจากมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ เพราะเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง

บัญชา ปฐมอรมณ (2557) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสำคัญซึ่งถ้าทุกคนภายในโรงเรียนอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด ร่มรื่น อาคารสถานที่ได้รับการดูแลให้พร้อมใช้งาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความอบอุ่น สบายใจ มีแรงจูงใจ มีความผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งผลเชิงบวกของปัจจัยต่าง ๆ เมื่อมีการผสมผสานกันก็จะเป็นการบ่งบอกผลด้านผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ทางบวกเช่นกัน ผลการเรียนของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจ แรงจูงใจของบุคคลในโรงเรียนว่ามีหรือไม่ และจะพัฒนาอย่างไร จะต้องให้ความสำคัญกับส่วนผสมของบรรยากาศโรงเรียนนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน

พรนภา เลื่อยคลัง (2558) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การคือสภาพแวดล้อมและการจัดโครงสร้างการบริหารงานในองค์การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารงานในองค์การดี จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ

สรุปได้ว่า นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้วนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพราะเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ David McClelland (1961) หรือเรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (McClelland's Acquired-needs theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยปกติความต้องการที่มีอยู่ในบุคคลมีอยู่ 2 ประการคือ ต้องการมีความสุขสบายและต้องการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่แตกต่างกันไป รูปแบบการจูงใจในความต้องการทั้ง 3 ประการนั้นมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและสนใจถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัล หรือผลประโยชน์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Needs for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการในด้านนี้สูงมักจะพอใจในการเป็นที่รักและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน พยายามสร้าง และรักษาสัมพันธ์กับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการการมีอำนาจ (Needs for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงนั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมและอิทธิพลเหนือทรัพย์สินสิ่งของ และในสังคมพยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ และอยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงานพร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวและเชื่อในความเป็นธรรม จากแนวคิดทฤษฎีนี้ Litwin and Stringer (1968) ได้นำมาพัฒนาทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยอธิบายว่าระบบองค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริการเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างของสังคม ภาวะผู้นำการบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของสมาชิกในองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม

ในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรรับรู้และถือเป็นบรรยากาศขององค์กร โดยมีรูปแบบการจูงใจทั้ง 3 ประการ David McClelland (1961) เป็นสิ่งกระตุ้น และจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิกองค์กร ซึ่งส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ผลผลิต การคงอยู่ในงาน เป็นต้น

องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure) องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกของบุคคล หรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการเห็นถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทาย หรือความสำเร็จได้ตามคาดหวัง และลักษณะของ โครงสร้างจะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการ เพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้
2. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual responsibility) เป็นความเห็นของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นไปด้วยดี มีความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความเห็น และเข้าใจเกี่ยวกับงาน และปริมาณงาน มีความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน
3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคม ที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมาก ความอบอุ่น และการสนับสนุน เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน
4. ด้านการให้รางวัล และการให้โทษ (Reward and punishment, approval and disapproval) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัล เนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานในองค์กร การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คุณชื่นชอบมากกว่าถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงคำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก
5. ด้านความขัดแย้ง และความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and tolerance for conflict) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น

6. ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance standard and expectation) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน

7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organizational identity and group loyalty) องค์กรประกอบด้านนี้นิยมเรียกว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร ค่านิยมของสมาชิกในองค์กรและในทีมงาน องค์กรที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญ การปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการยึดติดของกลุ่ม

8. ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน (Risk and risk taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรืองานที่ทำ เป็นงานที่มีความเสี่ยง ความท้าทาย

Sergiovanni (1983) เสนอวิธีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรว่า ให้ตรวจสอบตัวเองเมื่ออยู่กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่ามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานดังนี้หรือไม่

1. ด้านการยอมรับ หมายถึง เมื่อมีการเสนอความคิดเห็น หรือมีผลงานออกมาอย่างเป็นที่ประจักษ์ กลุ่มเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ

2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แต่ละคนในกลุ่มได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานใด ๆ แล้ว จะไปดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยไม่ต้องติดตามหรือทวงถาม

3. ด้านมาตรฐาน หมายถึง ในกลุ่มมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานออกมาตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. ด้านรางวัล หมายถึง เมื่อผลงานออกมาและประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการให้รางวัล ผลตอบแทน เพื่อเป็นกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานครั้งต่อไป

5. ด้านความชัดเจนขององค์กร หมายถึง องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ชัดเจน

6. ด้านความอบอุ่นและช่วยเหลือกัน หมายถึง ในองค์กรหรือกลุ่มงานมีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยไม่ขัดแย้งหรือมีการแบ่งเป็นฝักฝ่าย

7. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารขององค์กรหรือกลุ่มควรมีภาวะผู้นำที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นกลาง มีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้ และตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร

James and Jones (1988) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ
 2. ด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก เจตคติ และความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดองค์การ อำนาจการตัดสินใจภายในองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การมาตรฐาน และการบริหารงานของระบบองค์การ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย
 3. ด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีในการควบคุมการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ การร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการเรียนรู้ และสังคมของบุคลากรภายในองค์การ การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ
 4. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความต้องการของตลาดในด้านการผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ และบริการความร่วมมือ
 5. ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคลากรในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคลากรในการทำงาน กระบวนการดำเนินงาน และพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคลากรในองค์การ
- Schneider (1990) กล่าวเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าบรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ 5 มิติ ดังต่อไปนี้
1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal emphasis) หมายถึง ขอบเขตของการบริหารงานที่ทำให้ทราบถึงผลลัพธ์และมาตรฐานที่คาดหวังว่าพนักงานจะทำงานได้สำเร็จ
 2. การให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน ที่ทำให้รับรู้ถึงวิธีการและวิธีปฏิบัติงานที่คาดหวังว่าพนักงานจะกระทำในงานของพวกเขา
 3. การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) หมายถึง การรับรู้ถึงกระบวนการให้รางวัลที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน

4. การให้การสนับสนุนในการทำงาน (Task support) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณเขาได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพวกเขา

5. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Socioemotional support) หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ว่าคุณสวัสดิการของพวกเขาว่ายังคงถูกรักษาไว้

Litwin and Burmeister (1992) ได้พัฒนาบรรยากาศของ Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 12 มิติ ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย หมายถึง องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการบริหารจัดการองค์การที่ชัดเจน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปได้ในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หมายถึง องค์การมีการกำหนดข้อตกลงที่เป็นแนวทางปฏิบัติต่อบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อให้เป็นมาตรฐานการทำงานเดียวกันไม่เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน

4. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับขนาดและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนในการดำเนินงาน

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล หมายถึง ในการปฏิบัติงานใด ๆ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมีผลงานอยู่ในระดับเป็นที่พึงพอใจหรือประสบความสำเร็จ ควรมีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

7. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง บุคลากรในองค์การมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ไม่ละเลย ไม่ทอดทิ้งงาน

8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง หมายถึง การที่องค์การให้โอกาสบุคลากรในการเรียนรู้จากประสบการณ์ ลองถูก ลองผิด ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

9. ความจงรักภักดีในองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีและให้ความสำคัญต่อองค์การ มีการสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การให้การส่งเสริม สนับสนุนและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น

11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึก มีความสุข ความอบอุ่น มีที่ปรึกษาในการทำงาน ไม่เกิดความกังวลในการทำงาน

12. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด ไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีบรรยากาศขององค์กรของ Stringer (2002) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ Litwin and Stringer (1968) บรรยากาศขององค์กรคือ การรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือคือบรรยากาศในการทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ โดยมี 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรตามลำดับต่อไปนี้

1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างการปฏิบัติงานหรือโครงสร้างองค์กร ไว้ดังนี้

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ด้านนี้คือ ความรู้สึกของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นความรู้สึกถึงข้อจำกัดของสถานการณ์ในงาน ซึ่งทำให้งานลดลง หรือเพิ่มความท้าทาย หรือความสำเร็จได้ ความคาดหวังและลักษณะโครงสร้างทำให้เกิดแรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

พรนภา เลื่อยคลัง (2558) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรหมายถึง องค์กรได้จัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อเอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โครงสร้างการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างการปฏิบัติงานโดยมีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานตามฝ่ายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภาระงาน และกำหนดขอบเขตภาระงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานมาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ไว้ดังนี้

คารณี คงกระพันซ์ (2557) กล่าวว่า มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใจตรงกัน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและองค์ประกอบของบรรยากาศอื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ

พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานหมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้ได้คุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดระดับของผลสำเร็จในงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัด โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตลอดจน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบในงานหรือความท้าทายและความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

คารณี คงกระพันซ์ (2557) กล่าวว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบหมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและมีการตัดสินใจสูง บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกกว่าบรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดี

พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงานหมายถึง องค์การได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบงาน หมายถึง การกึ่งในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งผู้ปฏิบัติแสดงออกถึงความเอาใจใส่ มีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งการยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและคำชื่นชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำหมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับหรือการให้รางวัลและการให้โทษหรือการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ไว้ดังนี้

คาร์ณี คงกระพันธ์ (2557) กล่าวว่า การให้รางวัลและการให้โทษหมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ

พรนภา เลื่อยคลัง (2558) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและการให้รางวัลหมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้นจูงใจโดยการกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลปฏิบัติหน้าที่เป็นที่น่าพอใจตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การยอมรับการให้รางวัล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือความอบอุ่นและการสนับสนุน ไว้ดังนี้

คาร์ณี คงกระพันธ์ (2557) กล่าวว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงาน มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่มีลักษณะเป็นทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

พรนภา เลื่อยคั่ง (2558) กล่าวว่า การสนับสนุนในการปฏิบัติงานหมายถึง องค์กร ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับกำลังใจหรือความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน อีกทั้งได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน

6. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความยึดมั่นผูกพันและทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันองค์กรในระดับต่ำจะไม่รู้สึกยินดียินร้ายกับองค์กร และจุดมุ่งหมายขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหรือความเป็น หนึ่งเดียวในองค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่มหรือข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ไว้ดังนี้

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) กล่าวว่า ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและความจงรักภักดีต่อ กลุ่มหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์กร ค่านิยมของสมาชิกในองค์กรและในทีมงาน

พรนภา เลื่อยคั่ง (2558) กล่าวว่า ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จหมายถึง องค์กรมี การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของ องค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่จะอุทิศตน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

จากการศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศสององค์การเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่าง บุคลากรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด บรรยากาศสององค์การของ Stringer (2002) เป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์ แล้วว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านตามทฤษฎีดังกล่าวตรงตามวัตถุประสงค์และมีความสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และโรงเรียนมาตรฐานสากล มีดังต่อไปนี้

สมพร จำปานิล (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามแนวทาง Bass and Avolio (1991) ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมุ่งความสัมพันธ์รายคน รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านการกระตุ้นปัญญา

ยุภาพร ทองลาภ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านวิทยาการ ที่ใช้ในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านผู้นำผู้จุดมุ่งหมาย ด้านแลกเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงและด้านมิติสัมพันธ์ตามลำดับ

สุชานุช พันธนิยะ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้าน การสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

สุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

จุฑาดาว ศิริวาลย์ (2555) ได้ศึกษาแนวทางการนำนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการนำนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบาย โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการชี้แจง หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ควรสร้างความตระหนักให้กับผู้ปฏิบัติ ควรปรับเปลี่ยนเป้าหมายนโยบายให้มีความยืดหยุ่น จัดทำคู่มือประมวลแบบแผนในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน 2) ด้านทัศนคติ โรงเรียนควรจัดให้มีการสนับสนุนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ และคำนึงถึง ความเชื่อของชุมชน 3) ด้านการสื่อสาร ขอความ ควรมีการชี้แจงนโยบายก่อนการดำเนินการ โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง ผู้บริหารควรมีการ สื่อข้อความที่ชัดเจน ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ 4) ด้านเงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจ โรงเรียนควรทำความเข้าใจกับชุมชนสังคม และผู้ปกครอง เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อให้ชุมชนสังคมเห็นพร้อมให้การสนับสนุน 5) ด้านทรัพยากร ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและสนองจุดเน้นของโรงเรียน จัดแหล่งเรียนรู้ วัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 6) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ โรงเรียนควรมีการดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ และมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียนในการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่น ควรใช้หลักการบริหารบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ 7) ด้านคุณลักษณะและสมรรถนะ โรงเรียนควรมีลักษณะของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมได้แก่ เน้นการประกันคุณภาพ การปฏิรูปครู การปฏิรูปนักเรียน และการปฏิรูประบบ การบริหาร โดยใช้การบริหารแบบส่วนร่วม ควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วม ครูควรมีความรู้ความสารถในการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

ปานิสรา สิงหงษ์ (2555) ได้ศึกษาการบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติในภาพรวม

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามแนวทางรางวัลแห่งคุณภาพแห่งชาติกับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม นิลไสล (2555) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น ปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่เรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความต้องการจำเป็นในการใช้ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทั้ง 4 ทักษะ คือ ทักษะฟัง พูด อ่าน และเขียน นักเรียนและครูมีปัญหาด้านการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษในระหว่างการเรียนการสอน นักเรียนไม่สามารถจับประเด็นสำคัญที่ครูสอนได้ ครูไม่สามารถถ่ายทอดความรู้วิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในส่วนของความต้องการของผู้เรียนนั้น นักเรียนต้องการได้รับการพัฒนา ก่อนและระหว่างเข้าโครงการ ได้แก่ ทั้ง 4 ทักษะเช่นกัน เพื่อที่จะได้เข้าใจและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมภาษาอังกฤษใด ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการให้ครูใช้ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทยในระหว่างการเรียนการสอน

วิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาการประเมินเชิงระบบ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านบริบทพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีความคาดหวังให้นักเรียนมีความเป็นเลิศวิชาการ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่คุณภาพในระดับมาก แต่ควรจะเป็นมาตรฐานสากลทั้งระบบและทำทุกระดับชั้นทั่วประเทศ 2) ด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ครูผู้สอนผู้บริหารและปัจจัยพื้นฐานในโรงเรียนมาตรฐานสากลมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก แต่ครูผู้สอนและผู้บริหารขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ควรปรับปรุงให้มีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มีสื่อมัลติมีเดียทุกกลุ่มสาระและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงทั่วประเทศ 3) ด้านกระบวนการพบว่า การปฏิบัติตามแนวนโยบายการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติตามองค์ประกอบการบริหารคุณภาพ 7 หมวด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) ด้านผลผลิต พบว่า นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นเลิศวิชาการ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลกอยู่ในระดับมาก และมีกิจกรรมที่นักเรียนและครูจัดขึ้นเพื่อบริการสังคมด้วยจิตสาธารณะ

อย่างหลากหลาย รวมถึงได้รับรางวัลจากการแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติมากขึ้น

5) ด้านผลกระทบพบว่า ครูมีการวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ครูและนักเรียนมีเครือข่ายร่วมพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหาร ครู นักเรียน ได้รับเกียรติบัตร รางวัลและได้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำคัญต่าง ๆ ในทุกระดับเพิ่มขึ้น ได้รับคำยกย่องจากสื่อต่าง ๆ และจากชุมชน ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้ความไว้วางใจและเห็นความสำคัญในการเตรียมบุตรหลานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการเป็นผู้มีบารมี

ฉลวย คงแป้น (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วรพงษ์ เถาว์ชาติ (2556) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ปัจจัย คือ (1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (2) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (3) ระบบบริหารงานวิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (5) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีครบทั้ง 4 ปัจจัย คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านการบริหารจัดการ และ (4) ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันเป็นรูปแบบที่ การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวมเกิดจากการส่งผลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษารวม 3 ปัจจัย ตามลำดับดังนี้ (1) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (2) ระบบบริหารงานวิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ

(3) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม 3) ผลการยื่นยื่นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และครอบคลุม สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ศิริลักษณ์ ติตย์ศรี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านรางวัลและการลงโทษ

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการนำองค์การ ส่วนสภาพอันพึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ระดับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลลัพธ์ รองลงมาคือ ด้านการนำองค์การ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดการกระบวนการด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้

3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐกิจ บัวชม (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลภาพรวมเรียงลำดับความสำคัญพบว่า การเป็นผู้กล้าเสี่ยง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ และการเป็นนักสื่อสารและฟัง อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความท้าทายและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง ความเสี่ยงภัยและการยอมรับความเสี่ยงภัย โครงสร้างองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ การจรรีกรักกิตติต่อกลุ่ม มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) ได้ร้อยละ 94.4 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.05$) ได้สมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = -0.405 + 0.761 (X_1) + 0.333 (X_2)$

บัญญัติ ปลื้มอารมณ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) การรับรู้ของบุคคล 2) การดำเนินงาน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) พฤติกรรมการบริหาร

นพวรรณ เกษะบุตร (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านความมีบารมี ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธภาพเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคล้อย

ชูลีพร เพ็ชรศรี (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย รวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติการยอมรับ ($r = 0.668$) รองลงมาคือ มิติการสนับสนุน ($r = 0.655$) และ ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ มิติความรับผิดชอบ ($r = 0.526$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์กรด้านมิติการยอมรับ มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้างของงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมิติความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรวรรณ มีมัน (2557) ได้ศึกษาความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเทศลงมาตามลำดับ ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และด้านผู้เรียนตามลำดับ 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า (1) ผู้เรียนมีความเป็นพลโลกมีทักษะชีวิตและมีทักษะในการสื่อสาร มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (2) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (3) ผู้นำองค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3) ผู้ให้ข้อมูลให้แนวทางอย่างหลากหลาย เช่น มีการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล ควรจัดอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่ครูให้เป็นสากล และผู้บริหารควรบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็น โรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน 2) การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านสื่อสารสองภาษา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ ปัญจฉนิ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดโดยภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรนภา เลื่อยคลัง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนิตา นาพรหม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้ปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านอิทธิพลแบบอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

งานวิจัยในต่างประเทศ

Kuhnert and Lewis (1987) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะทำงานในลักษณะของการใช้แรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งผู้นำและผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะถูกพัฒนาให้สูงขึ้น ไปอีกคือ จะไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง แต่จะให้ความสำคัญกับทีมและองค์การ ซึ่งแสดงถึงการมีคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละประโยชน์ของตนเอง เอาใจใส่ผู้ตาม สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของการมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี ไม่ใช่เพียงการทำงานตามหน้าที่เพื่อหวังแต่เงินเดือนหรือผลตอบแทนเท่านั้น อีกทั้งผู้นำยังสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อของผู้ตามให้เกิดการยอมรับและทำงานจนประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น

King (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 208 คน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา โดยใช้เครื่องมือ MLQ ของ Bass ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ถึงความพึงพอใจและความสำเร็จได้ดีกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารการศึกษาาระดับอุดมศึกษามากกว่าระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา

Jensen (1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร กับบรรยากาศโรงเรียนระดับประถมศึกษาในรัฐมิชิแกนตะวันตก ผลการศึกษาพบว่า ผลจากการวัด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการแสดงออกของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศ โรงเรียน

Rasmussen (1996) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศสถานศึกษากับความพึงพอใจใน การทำงานและความเครียดที่สัมพันธ์กับการไม่มาปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่เอาใจใส่ในการทำงานสูง และกลุ่มครูที่เอาใจใส่ในการทำงานน้อย เป็นผลมาจากบรรยากาศของโรงเรียน

Rafferty (2003) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและทัศนคติของครูผู้สอนต่อการ ติดต่อสื่อสารกันใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จุดประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและทัศนคติของครูต่อการติดต่อสื่อสารข้อมูลถึงผู้บริหาร จากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูจาก โรงเรียนจำนวน 26 แห่ง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารของครูผู้สอนถึงผู้บริหารมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารจากครูผู้สอนถึงผู้บริหารใน โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ มีบรรยากาศแบบเปิด จะมีความคล่องตัวในการสื่อสารมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ บรรยากาศองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลในปัจจุบัน เนื่องจากการจัดการศึกษาในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับ ความต้องการของสังคมโลก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและจัดการบรรยากาศ องค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ร่วมงาน อันจะนำมาสู่ความสำเร็จของ โรงเรียน มาตรฐานสากล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดชลบุรี จำนวน 2,011 คน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดระยอง จำนวน 1,529 คน รวมทั้งสิ้น 3,540 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งมีจำนวน 3,540 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายในขอบเขตของแต่ละจังหวัด คือ โรงเรียนมาตรฐานสากล

ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 6 โรงเรียน และ โรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัดระยอง จำนวน 6
โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 12 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างครูแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของครูในโรงเรียน ได้จำนวน
กลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชลบุรี	1. ชลบุรี (สุขบท)	152	24
	2. ชลราษฎร์บำรุง	230	37
	3. ชลกันยานุกูล	239	38
	4. บ้านสวน(จั่นอนุสรณ์)	128	20
	5. พนัสพิทยาคาร	187	30
	6. โปธิสัมพันธ์พิทยาคาร	150	24
ระยอง	7. วัดป่าประดู่	169	27
	8. ระยองวิทยาคม	302	48
	9. บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา	118	19
	10. มาบตาพุดพันพิทยาคาร	160	26
	11. บ้านค่าย	143	23
	12. แกลง วิทยสถาวร	187	30
	รวม	2,165	346

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990, p. 69 อ้างถึงใน พรนภา เลื่อยคลัง, 2558, หน้า
129-131) ซึ่งเครื่องมือนี้มีชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire หรือที่เรียกว่า MLQ โดยใช้
วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 5 ข้อ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ
3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา จำนวน 5 ข้อ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating scale) คือ

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| 5 หมายถึง | พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยมาก |
| 4 หมายถึง | พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อย |
| 3 หมายถึง | พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบางครั้ง |
| 2 หมายถึง | พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยครั้ง |
| 1 หมายถึง | พฤติกรรมที่แทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Stringer (2002) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002 อ้างถึงใน บัญชา ปลื้มอารมย์, 2557, หน้า 216-219) โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความรับผิดชอบงาน จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากมาก |
| 3 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลจากตัวชี้วัดความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละเป้าหมายของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555) โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. เป็นเลิศทางวิชาการ จำนวน 5 ข้อ
2. สื่อสารสองภาษา จำนวน 7 ข้อ
3. ล้ำหน้าทางความคิด จำนวน 6 ข้อ
4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ
5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5

ระดับ (Rating scale) คือ

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาก่อนที่จะสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ศึกษารูปแบบของเครื่องมือและรายละเอียดของเครื่องมือจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ พรนภา เลื่อยคลัง (2558, หน้า 129-131) แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ บัญชา ปลื้มอารมย์ (2557, หน้า 216-219) และศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อสร้างแบบสอบถามด้านความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลของ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามและครอบคลุมเนื้อหา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาแก้ไขและพัฒนาตามข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือโดยหาความเที่ยงตรง (Validity) การทดสอบอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขและพัฒนาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไข เพื่อความถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องตามเนื้อหา โครงสร้างภาษาและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of item-objective congruence: IOC) รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4 นางสมพร ฤทธาภรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.5 นายอุทัย สิงห์โตทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า .50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า IOC คือ .97 บรรยากาสองศักร มีค่า IOC คือ .94 และความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่า IOC คือ .84

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้าย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson (Correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1-3 ดังนี้

3.1 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อ ระหว่าง .82 ถึง .84 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

3.2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อ ระหว่าง .83 ถึง .84 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

3.3 แบบสอบถามวัดความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อ ระหว่าง .56 ถึง .87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ฝ่ายบัณฑิตศึกษาออกให้ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. นำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. เลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์เครื่องมือโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. เสนอผลการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปรความหมายของคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ การแปรความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ สม โภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 172)

- 4.50-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ การแปรความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับบรรยากาศองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ สม โภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 172)

- 4.50-5.00 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี
- 2.50-3.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

การแปรความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ สม โภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 172)

- 4.50-5.00 หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81-1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01-.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับเอกสารทั้งหมดกลับมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาและตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบรวมคะแนน

3. ลงรหัสข้อมูลนำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป

4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

1. การหาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับบรรยากาศองค์การและระดับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ใช้สถิติ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ใช้สถิติ Stepwise multiple regression analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงที (t -distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F -distribution)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนยกกำลังสอง (Mean squares)
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์
X_1	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_{11}	แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

X_{12}	แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_{13}	แทน ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา
X_{14}	แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_2	แทน บรรยากาศองค์การ
X_{21}	แทน ด้านโครงสร้าง
X_{22}	แทน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
X_{23}	แทน ด้านความรับผิดชอบ
X_{24}	แทน ด้านการยอมรับการให้รางวัล
X_{25}	แทน ด้านการสนับสนุน
X_{26}	แทน ด้านความผูกพันต่อองค์การ
Y	แทน ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล
Y_1	แทน ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ
Y_2	แทน ด้านสื่อสารสองภาษา
Y_3	แทน ด้านล้ำหน้าทางความคิด
Y_4	แทน ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์
Y_5	แทน ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก
\hat{Y}	แทน คะแนนพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
\hat{Z}	แทน คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
VIF	แทน ปัจจัยการกระจายตัวของความแปรปรวน
$Tolerance$	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 6 ผลการศึกษасวมการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังตารางที่ 8-13

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ	3.91	.85	มาก	1
ด้านสื่อสารสองภาษา	3.47	.70	ปานกลาง	3
ด้านล้ำหน้าทางความคิด	3.49	.93	ปานกลาง	2
ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์	2.95	.84	ปานกลาง	5
ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก	3.14	.78	ปานกลาง	4
รวม	3.42	.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเป็นเลิศทาง

วิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านล้าหน้าทางความคิด ด้านสื่อสารสองภาษา ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเป็นเลิศ
ทางวิชาการ

ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ตามเป้าหมายของโรงเรียน	3.82	.94	มาก	5
2. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ตามเป้าหมายของโรงเรียน	3.88	.96	มาก	4
3. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยตามเป้าหมายของโรงเรียน	3.95	.83	มาก	2
4. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตาม เป้าหมายของโรงเรียน	3.88	.86	มาก	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพ				
ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ				
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้	4.00	.80	มาก	1
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตาม				
เป้าหมายของโรงเรียน				
รวม	3.91	.85	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตามเป้าหมายของโรงเรียน นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามเป้าหมาย ของโรงเรียน และนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามเป้าหมายของ โรงเรียนตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามเป้าหมายของ โรงเรียน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสื่อสาร
สองภาษา

ด้านสื่อสารสองภาษา	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้าน การพูด/ เขียน ภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ	3.70	1.04	มาก	4
2. นักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้ เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับ รางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียนภาษาอังกฤษ รูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	3.25	.92	ปานกลาง	5
3. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียนรายงาน เชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาอังกฤษ ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการของ หน่วยงานภายในและภายนอก	2.59	.79	ปานกลาง	7
4. นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้าน การพูด/ เขียนภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ	4.00	.94	มาก	1
5. นักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้ เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับ รางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียนภาษาไทย รูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	3.95	.77	มาก	3
6. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียนรายงาน เชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาไทย ตีพิมพ์ เผยแพร่ในเอกสารวิชาการของหน่วยงาน ภายในและภายนอก	2.86	.83	ปานกลาง	6
7. นักเรียน ม.1-6 อ่านหนังสือภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หนังสือเรียน	3.96	.85	มาก	2
รวม	3.47	.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสื่อสารสองภาษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้านการพูด/ เขียน ภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ นักเรียน ม.1-6 อ่านหนังสือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หนังสือเรียน และนักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือก ให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียน ภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียน รายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาอังกฤษ ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการของหน่วยงาน ภายในและภายนอก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านล้าหน้า ทางความคิด

ด้านล้าหน้าทางความคิด	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทางด้าน ICT ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	3.53	1.04	มาก	4
2. ผู้เรียนสามารถสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคม	3.70	1.04	มาก	3
3. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีเหตุผล และวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.25	.92	ปานกลาง	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านล้าหน้าทางความคิด	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ	2.17	.97	น้อย	6
5. นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองและของผู้อื่น	3.77	.95	มาก	2
6. นักเรียนมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหาและในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้	3.92	.79	มาก	1
รวม	3.49	.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ด้านล้าหน้าทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณา รายชื่ออยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหาและในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองและของผู้อื่น และผู้เรียนสามารถสร้าง กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมตามลำดับ ส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่เสนอแนวคิดเพื่อ สาธารณประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านผลิตงาน
อย่างสร้างสรรค์

ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับ การประเมินจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็น ผลงานที่มีคุณภาพในระดับดี จากงานแสดง ผลงานประจำปีที่โรงเรียนจัดขึ้น	3.51	1.07	มาก	1
2. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับ เชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัด โดย หน่วยงานภายนอก	3.21	.87	ปานกลาง	2
3. เรื่อง/ บทความของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่เขียน ขึ้นจากผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดย หน่วยงานอื่น	2.14	.99	น้อย	3
รวม	2.95	.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายชื่ออยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่

ได้รับการประเมินจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพในระดับดี จากงานแสดงผลงานประจำปีที่โรงเรียนจัดขึ้น และผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกตามลำดับ และเรื่อง/บทความของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่เขียนขึ้นจากผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่นตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านร่วมกัน
รับผิดชอบต่อสังคมโลก

ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับการประเมินว่ามีผลงานอยู่ในระดับดีจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิ จากงานแสดงผลงานที่โรงเรียนจัดขึ้น	3.92	.79	มาก	1
2. ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	3.29	.93	ปานกลาง	2
3. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	3.18	.92	ปานกลาง	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับเรื่องของกลุ่ม ประเทศอาเซียนที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับ เชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัด โดย หน่วยงานภายนอก	2.17	.96	น้อย	4
รวม	3.14	.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้ออยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ผลงานที่ เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของ ตนเอง ที่ได้รับการประเมินว่ามีผลงานอยู่ในระดับดีจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิ จากงานการแสดงผล งานที่โรงเรียนจัดขึ้น ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเองที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัด โดยหน่วยงานภายนอก ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้ เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัด โดยหน่วยงานภายนอก และผลงาน จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับเรื่องของกลุ่มประเทศอาเซียนที่ นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัล จากงานที่จัด โดยหน่วยงานภายนอกตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังตารางที่ 14-18

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.62	.80	มาก	3
ด้านการการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	.71	มาก	1
ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญา	3.68	.80	มาก	2
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.53	.71	มาก	4
รวม	3.63	.67	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานเพื่อส่วนรวม	3.75	.98	มาก	2
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายในการทำงานและบริหารงานอย่างมีอุดมการณ์	3.59	1.06	มาก	4

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.68	.99	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความศรัทธาต่อครูและบุคลากร จนเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและยกย่องเชื่อถือ	3.83	.80	มาก	1
5. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรได้	3.25	.86	ปานกลาง	5
รวม	3.62	.80	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรได้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างความศรัทธาต่อครูและบุคลากร จนเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และยกย่องเชื่อถือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรได้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน	3.08	.95	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีและคิดเชิงบวกต่อการมุ่งปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.76	.96	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ	3.82	.90	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถสร้างกำลังใจเมื่อครูและบุคลากรต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาที่มีความท้าทาย	3.95	1.04	มาก	1
5. ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	.87	มาก	2
รวม	3.70	.71	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างกำลังใจเมื่อครูและบุคลากรต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาที่มีความท้าทาย ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม

เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยวิธีทางปัญญา	3.93	.87	มาก	1
2. ผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมองเห็นสภาพปัญหาได้อย่างรอบด้าน และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติได้หลากหลาย	3.70	.94	มาก	2
3. ผู้บริหารมองการณ์ไกล สามารถนำครูและบุคลากรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดในอนาคตได้	3.68	.98	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้ร่วมกันแสดงออกทางความคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล	3.49	1.07	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.59	.94	มาก	4
รวม	3.68	.80	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้

ร่วมกันแสดงออกทางความคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยวิธีทางปัญญา ผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมองเห็นสภาพปัญหาได้อย่างรอบด้าน และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติได้หลากหลาย และผู้บริหารมองการณ์ไกล สามารถนำครูและบุคลากรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดในอนาคตได้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้ร่วมกันแสดงออกทางความคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล	3.13	.90	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน	3.88	1.01	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำสนับสนุนและให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล	3.27	.93	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน	3.63	1.05	มาก	3
5. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง	3.74	.97	มาก	2
รวม	3.53	.71	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุนและให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังตารางที่ 19-25

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรยากาศองค์การ	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ด้านโครงสร้าง	3.88	.91	ดี	6
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.90	.91	ดี	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.94	.93	ดี	1
ด้านการยอมรับการให้รางวัล	3.90	.93	ดี	3
ด้านการสนับสนุน	3.89	.89	ดี	4
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	3.89	.91	ดี	5
รวม	3.90	.90	ดี	

จากตารางที่ 19 พบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
มาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการยอมรับการให้รางวัล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้าน โครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนแบ่งกลุ่มงานแต่ละฝ่ายตาม โครงสร้างได้อย่างเหมาะสม	3.79	.97	ดี	3
2. โรงเรียนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน ให้กับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.99	1.05	ดี	1
3. บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบตาม มาตรฐานตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.94	.97	ดี	2
4. โรงเรียนมอบอำนาจตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้ เหมาะสม	3.82	.92	ดี	4
รวม	3.88	.91	ดี	

จากตารางที่ 20 พบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้าน โครงสร้าง โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมอบหมายหน้าที่
การปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบตาม
มาตรฐานตำแหน่งอย่างชัดเจน โรงเรียนแบ่งกลุ่มงานแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างได้อย่างเหมาะสม
และโรงเรียนมอบอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้เหมาะสม
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยาการขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. วิทยาลัยฯ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	3.95	.92	ดี	1
2. โรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง	3.92	.96	ดี	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานระดับสูง	3.94	.97	ดี	2
4. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.80	.94	ดี	4
รวม	3.90	.91	ดี	

จากตารางที่ 21 พบว่าบรรยาการขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ วิทยาลัยฯ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานระดับสูง โรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยายการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูและบุคลากรได้รับคำสั่งแต่งตั้งในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบภาระงานต่าง ๆ	3.93	.96	ดี	4
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคคลในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและลดการกำกับติดตาม	3.95	.92	ดี	1
3. ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.94	.97	ดี	3
4. ครูและบุคลากรมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสูง	3.95	.92	ดี	1
รวม	3.94	.93	ดี	

จากตารางที่ 22 พบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคคลในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและลดการกำกับติดตามและครูและบุคลากรมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสูง ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และครูและบุคลากรได้รับคำสั่งแต่งตั้งในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบภาระงานต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยายองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับการให้รางวัล

ด้านการยอมรับการให้รางวัล	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	3.98	1.05	ดี	1
2. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรรับทราบ เพื่อร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3.92	.96	ดี	2
3. ครูและบุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	3.81	.93	ดี	3
รวม	3.90	.93	ดี	

จากตารางที่ 23 พบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรรับทราบ เพื่อร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และครูและบุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยายองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้กำลังใจและช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.89	.99	ดี	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.95	.91	ดี	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.81	.93	ดี	3
รวม	3.89	.89	ดี	

จากตารางที่ 24 พบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้กำลังใจและช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยายสององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูและบุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	3.92	.96	ดี	2
2. ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.95	.92	ดี	1
3. ครูและบุคลากรอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	3.81	.95	ดี	3
รวม	3.89	.91	ดี	

จากตารางที่ 25 พบว่าบรรยากาศสององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูและบุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ และครูและบุคลากรอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศสององค์การกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
บรรยากาศองค์การกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
1. X_{11}	.28**	.29**	.21**	.20**	.21**	.26**
2. X_{12}	.56**	.53**	.40**	.36**	.40**	.49**
3. X_{13}	.48**	.43**	.33**	.27**	.31**	.40**
4. X_{14}	.67**	.68**	.52**	.49**	.53**	.64**
5. X_1	.55**	.54**	.40**	.36**	.40**	.50**
6. X_{21}	.84**	.77**	.65**	.58**	.63**	.76**
7. X_{22}	.81**	.75**	.64**	.57**	.62**	.74**
8. X_{23}	.77**	.71**	.61**	.54**	.59**	.70**
9. X_{24}	.81**	.75**	.62**	.56**	.60**	.73**
10. X_{25}	.82**	.78**	.66**	.58**	.63**	.76**
11. X_{26}	.83**	.77**	.67**	.60**	.65**	.77**
12. X_2	.82**	.76**	.65**	.58**	.63**	.75**

** $p < .01$

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{14}) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{12}) ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญา (X_{13}) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11}) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

การวิเคราะห์หาค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรที่ดีแต่ละด้านในการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล และสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยตัวแปรที่ดี

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบเป็นโค้งปกติ
2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม
3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ได้ค่า Durbin-Watson อยู่ที่ 1.64 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน
4. การตรวจสอบ Multicollinearity จากค่า Tolerance และ VIF โดยค่า Tolerance ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10

ตารางที่ 27 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11})	.26	3.78
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{12})	.94	1.51
ด้านการกระตุ้นเขาวานปัญญา (X_{13})	.35	2.80
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{14})	.96	1.03
ด้านโครงสร้าง (X_{21})	.30	3.27
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_{22})	.33	2.99
ด้านความรับผิดชอบ (X_{23})	.25	3.86
ด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_{24})	.27	3.69
ด้านการสนับสนุน (X_{25})	.26	3.83
ด้านความผูกพันต่อองค์การ (X_{26})	.57	1.73

จากตารางที่ 27 พบว่า ค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ

Multiple regression analysis

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (*R*) ดังปรากฏในตารางที่ 28 และตารางที่ 29

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	10	130.79	13.07	71.38*	.00
ความคลาดเคลื่อน	335	60.95	.18		

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11})	-.02	.05	-.02	-.38	.70
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{12})	-.22	.08	-.21	-2.66	.00
ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (X_{13})	.09	.04	.10	2.02	.04
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{14})	.18	.09	.17	2.08	.03
ด้านโครงสร้าง (X_{21})	-.24	.24	-.30	-1.00	.31
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_{22})	1.02	.38	1.25	2.67	.00
ด้านความรับผิดชอบ (X_{23})	-1.23	.22	-1.53	-5.41	.00
ด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_{24})	-.49	.18	-.61	-2.65	.00

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการสนับสนุน (X_{25})	-0.00	.14	-0.01	-0.05	.95
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_{26})	1.56	.21	1.91	7.17	.00
ค่าคงที่ .96					
<i>R</i> =.83 <i>R</i> ² =.67 <i>S.E.est</i> =.43					

**p* < .05

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรที่ดีที่สุดสามารถร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร้อยละ 67.30

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อนำไปวิเคราะห์สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปรากฏดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการค้นหาวัยพยากรณ์ที่ดี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ชุดตัวพยากรณ์ที่ดี	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ร้อยละการพยากรณ์
X_{26}	.77 ^a	.59	59.80
$X_{26} X_{23}$.81 ^b	.65	65.50
$X_{26} X_{23} X_{24}$.81 ^c	.66	66.40
$X_{26} X_{23} X_{24} X_{22}$.81 ^d	.67	67.30

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ (X_{26}) ด้านความรับผิดชอบ (X_{23}) ด้านการยอมรับ การให้รางวัล (X_{24}) และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_{22}) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ .83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกัน พยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 67.30

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .96 + 1.67 (X_{26}) - 1.20 (X_{23}) - .65 (X_{24}) + .83 (X_{22})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 2.03 (Z_{26}) - 1.49 (Z_{23}) - .81 (Z_{24}) + 1.01 (Z_{22})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขาวนปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .82-.84 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .83 ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Stringer (2002) จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .83-.84 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .84 และตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .56-.87 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .78 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และสร้างสมการถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล วิเคราะห์โดย Stepwise multiple regression analysis

สรุปผลการวิจัย

1. ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเป็นเลิศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ

ด้านล้าหน้าทางความคิด ด้านสื่อสารสองภาษา ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการก่อสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเยาวชนปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการยอมรับการให้รางวัลตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{14}) ด้านการก่อสร้างแรงบันดาลใจ (X_{12}) ด้านการกระตุ้นเยาวชนปัญญา (X_{13}) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11}) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การทำนายความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลจากการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้องค์ประกอบแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ (X_{26}) ด้านความรับผิดชอบ (X_{23}) ด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_{24}) และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_{22}) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ .83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 67.30 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .96 + 1.67 (X_{26}) - 1.20 (X_{23}) - .65 (X_{24}) + .83 (X_{22})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 2.03 (Z_{26}) - 1.49 (Z_{23}) - .81 (Z_{24}) + 1.01 (Z_{22})$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเป็นเลิศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านกล้าหน้าทางความคิด ด้านสื่อสารสองภาษา ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ยังไม่ได้มุ่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด หรืออาจพบอุปสรรคบางประการที่ยากแก่การดำเนินการ เช่น ด้านกล้าหน้าทางความคิด เช่น นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทางด้าน ICT ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก จากผลการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียนพบว่า โอกาสที่จะได้รับเชิญหรือเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกนั้นมีน้อย หรือหัวข้อวัดทักษะของนักเรียนเกี่ยวกับให้นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ ประเด็นนี้ก็เป็นที่ไปได้ยากเพราะแต่ละโรงเรียนไม่ได้มีนักเรียนนานาชาติร่วมเรียนทุกโรงเรียน นอกจากนี้ด้านสื่อสารสองภาษาก็นั้นเฉพาะห้องเรียนที่มีหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เป็นภาษาอังกฤษ (English program) ส่งผลให้นักเรียนส่วนมากขาดทักษะด้านการพูด/ เขียน ภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ ขาดโอกาสในการได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียนภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ไม่มีประสบการณ์เขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาอังกฤษ ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการของหน่วยงานภายในและภายนอก เป็นต้น ซึ่งจะพบว่าการจัดสาระเพิ่มเติมในหลักสูตรของสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, หน้า 7) ได้อธิบายผลการติดตามการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและการศึกษาหาความรู้ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน 2) ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการศึกษา หาความรู้ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน 3) ทักษะและความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) และเรียนรู้จากการปฏิบัติทดลอง 4) ทักษะและความสามารถในการคิดรูปแบบต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิทยาศาสตร์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น 5) ทักษะและความสามารถในการทำงาน และแข่งขันกับชาวต่างชาติ 6) โอกาสในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิต และ 7) ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะและมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค นอกจากนี้ เสียงสะท้อนของสังคมทั่วไปบ่งชี้ให้เห็นว่า ทักษะและความสามารถที่จำเป็นที่จะช่วยทำให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสากล ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ โดยเฉพาะผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ผลการทดสอบความถนัดทั่วไป (GAT) และผลการทดสอบความถนัดทางวิชาการและวิชาชีพ (PAT) ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำและมีการกระจายสูงยังไม่เป็นที่พึงพอใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉลวย คงเป็น (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งอุดม นิลใส (2555) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น ปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่เรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความต้องการจำเป็นในการใช้ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทั้ง 4 ทักษะ คือ ทักษะฟัง พูด อ่าน และเขียน นักเรียนและครูมีปัญหาด้านการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษในระหว่างการเรียนการสอน นักเรียนไม่สามารถจับประเด็นสำคัญที่ครูสอนได้ ครูไม่สามารถถ่ายทอดความรู้วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และในส่วนของความต้องการของผู้เรียนนั้น นักเรียนต้องการได้รับการพัฒนา ก่อนและระหว่างเข้าโครงการได้แก่ ทั้ง 4 ทักษะเช่นกัน เพื่อที่จะได้เข้าใจและสามารถเข้าร่วม กิจกรรมภาษาอังกฤษใด ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการให้ครูใช้ทั้งภาษาอังกฤษและ ภาษาไทยในระหว่างการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของจุฑาดาว ศิริวาลัย (2555) ได้ศึกษาแนวทางการนำนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทาง การนำนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบาย โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติ โดยการชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ควรสร้างความตระหนัก ให้กับผู้ปฏิบัติ ควรปรับเปลี่ยนเป้าหมายนโยบายให้มีความยืดหยุ่น จัดทำคู่มือประมวลแบบแผน ในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน 2) ด้านทัศนคติ โรงเรียนควรจัดให้มีการสนับสนุนในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับครู ในการนำหลักสูตรไปใช้ และคำนึงถึงความเชื่อของชุมชน 3) ด้านการสื่อข้อความ ควรมีการชี้แจง นโยบายก่อนการดำเนินการ โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง ผู้บริหารควรมีการสื่อข้อความที่ชัดเจน ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ 4) ด้านเจือใจทางสังคมและเศรษฐกิจ โรงเรียนควรทำความเข้าใจกับชุมชน สังคมและผู้ปกครอง เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อให้ชุมชน สังคมเห็นพร้อมให้ การสนับสนุน 5) ด้านทรัพยากร ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและสนองจุดเน้นของโรงเรียน จัดแหล่งเรียนรู้ วัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 6) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ โรงเรียนควรมีการดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมี ข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียนในการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่น ควรใช้หลัก การบริหารบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ 7) ด้านคุณลักษณะและสมรรถนะ โรงเรียนควรมีลักษณะ ของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมได้แก่ เน้นการประกันคุณภาพการปฏิรูปครู การปฏิรูปนักเรียน และการปฏิรูประบบ การบริหาร โดยใช้การบริหารแบบส่วนร่วม ควรเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วม ครูควรมี ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลและออกแบบการเรียนรู้ ที่หลากหลาย สามารถใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการการสร้างความมั่นใจ ด้านการกระตุ้น

เขาวนัปัญหา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการดำเนินการประชุมวิเคราะห์และวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ โดยการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการและวิเคราะห์สถานการณ์ในการเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรได้ ผู้บริหารจึงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ข้อแรก คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาที่มีมาตรฐาน อย่างครอบคลุมและทั่วถึง อีกทั้งพันธกิจข้อแรกก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะเร่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับ การศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล นำมาสู่ แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ได้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ความสามารถของผู้นำที่มีลักษณะคือมีการกระตุ้นให้ เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน และมองผู้ร่วมงานในแงุ่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ใน พันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตาม มองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตนเองสู่สิ่งที่จะทำให้อุปสรรคได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะชักนำผู้ตามให้ปฏิบัติงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้นและบ่อยครั้งที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ ผู้นำจะ ทำทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษา ของสมพร จำปานิล (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามแนวทาง Bass and Avolio (1994) ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุ่งความสัมพันธรัายคน รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านการกระตุ้นปัญญา อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัย ของวิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านผู้นำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านแลกเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงและด้านมิติสัมพันธ์ตามลำดับ สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของกันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมี ส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือ การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดคือการเป็นผู้มีบารมี นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของคารณี คงกระพันธ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ยังมีการศึกษาของนพวรรณ เถาษะบุตร (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านความมีบารมี ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการลดใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรนภา เลื่อยคลัง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อีกทั้งงานวิจัยของธนิดา นานพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล รองลงมาคือด้านการเป็นผู้สร้างบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้ปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุท มีหิรัญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านอิทธิพลแบบอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ระดับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการยอมรับการให้รางวัลตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้ความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำเร็จในเรื่องนี้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารดี อนันต์นารี (2551) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้

หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้ง พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่ง แตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของดารณี คงกระพันซ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์การ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความท้าทายและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง ความเสี่ยงภัยและการยอมรับความเสี่ยงภัย โครงสร้างองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ การจรรีกรักดีต่อกลุ่ม มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์การกับความสำเร็จ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{14}) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{12}) ด้านการกระตุ้น เชาว์ปัญญา (X_{13}) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11}) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ไม่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางในการบริหารงานให้โรงเรียนต่าง ๆ ได้ใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาผู้นำให้สามารถนำเอารูปแบบพฤติกรรมในการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ในการ บริหารงานของตน เพื่อให้สามารถครองใจสมาชิกในองค์การได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การตามมาและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ องค์การร่วมกันได้สำเร็จ ส่วนบรรยากาศขององค์การก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากร และส่งผลถึง พฤติกรรมของ บุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญและ

เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและ บุคลากรในองค์กร โดยตรง และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงานและแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ถ้าหาก บุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์การหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การจะส่งผลให้เกิดความไม่เต็มใจ และไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่ง Brown and Moberg (1980) สรุปว่าบรรยากาศองค์การช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่กับองค์การหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ ตามที่ดาร์ณิ คองกระพันธ์ (2557) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารคน ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรจะต้องสมบูรณ์เมื่อพิจารณาถึงบรรยากาศในองค์กรด้วย เนื่องจากมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของพรณา เกื้อยคลัง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมพบที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุลีพร เพ็ชรศรี (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย รวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้าน ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติการยอมรับ ($r = 0.668$) รองลงมาคือ มิติการสนับสนุน ($r = 0.655$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ มิติความรับผิดชอบ ($r = 0.526$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์การด้านมิติการยอมรับ มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้างของงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมิติความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบกับบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์การ ต่างส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพราะทุกปัจจัยล้วนเป็นกำลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้เกิดความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาอนุช พันธนิยะ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคารณิ คงกระพันซ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาได้

6. การทำนายความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลจากการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้อุปกรณ์ประกอบแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ โดยเลือกตัวแปร พยากรณ์ที่ดี พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากลได้ร้อยละ 67.30 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สะท้อนถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับความยึดมั่นผูกพัน และทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกทั้งความรับผิดชอบในงานถือเป็นการที่บุคคล รับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการไปได้ โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานใน ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับการยอมรับการให้รางวัลถือว่ามิมีอิทธิพลต่อ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ที่กำหนด ระดับของผลสำเร็จในงานที่ เกิดจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัด โดยมีขั้นตอน

การปฏิบัติงานตลอดจนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดารณี คงกระพันซ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Y) ได้ร้อยละ 94.4 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.05$) ได้สมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = -0.405 + 0.761 (X_1) + 0.333 (X_2)$ และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ King (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 208 คน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา โดยใช้ เครื่องมือ MLQ ของ Bass ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ถึง ความพึงพอใจ และความสำเร็จได้ดีกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารการศึกษาระดับ อุดมศึกษามากกว่าระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนจุดที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียน มาตรฐานสากล และพัฒนาปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสำหรับโรงเรียนในโครงการ โดยเฉพาะการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และตัวชี้วัดด้านสื่อสารสองภาษา ด้านล้าหน้าทางความคิด ด้านผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และด้าน ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาความสำเร็จด้านเป็นเลิศทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) เป็นการวัดขั้นพื้นฐานตามหลักสูตร แต่เป้าหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากลกำหนดไว้สูงกว่านั้น เพราะ โครงการมีวัตถุประสงค์ที่จะ พัฒนาคุณภาพของนักเรียนของโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากลให้อยู่ในระดับเดียวกับนักเรียน ของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร ได้ อีกทั้งด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการใช้ หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งด้าน

การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกระตุ้นครู และบุคลากรให้ร่วมกันแสดงออกทางความคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุนและให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ สามารถส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ ดังนั้น ผู้บริหาร ควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งด้านการพัฒนา หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ โรงเรียนด้วยระบบบริหาร คุณภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล เช่น การบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมี การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประเภทการทำงาน คุณวุฒิ ทางการศึกษาตลอดจนวิทยฐานะของครู
3. ควรศึกษาตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละแห่ง ด้วยวิธีการผสมผสาน โดยการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
4. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเพื่อ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งจำเป็นอย่าง ยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัด การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโลกในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน สังกัด สพม.เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง). เข้าถึงได้จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101718.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญตา เกื้อภูธรรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองค์การ. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แคทลียา ศรีใส. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุรัตน์ iewicz. (2553). ภาวะผู้นำปริวรรต. เข้าถึงได้จาก http://www.baanjommyut.com/library_2/transformational_leadership/01.html
- ฉลวย คงแป้น. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุลีพร เพ็ชรศรี. (2557). *คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28, 146.*
- ณัฐกิจ บัวชม. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.*
- คารณี คงกระพันซ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณดาว ศิริวาลย์. (2555). *แนวทางการนำนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนิดา นามพร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ เถาะบุตร. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตยา วิเศษยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญชา ปลื้มอารมณ์. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาณิสรา สิงหนงษ์. (2555). การบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรนภา เลือยคลัง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรินทร์ ปัญจมณี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2552). ทฤษฎี-ภาวะผู้นำ. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org>.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุภาพร ทองลาภ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 3(2), 182-194.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญฉบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership). *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 28, 31-48.
- วรวงษ์ เก่าวชาลี. (2556). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุญฉบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลพรณ์ เสรีวัฒน์. (2555). *การประเมินเชิงระบบ โครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุญฉบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีณา เพชรจระวรพงศ์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- วีรวรรณ มีมัน. (2557). *ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร โงนสาย. (2552). *ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริลักษณ์ ดิษฐ์ศรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมบัติ ผ่องอำไพ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมพร จำปานิล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบัณฑิต เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเลย.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย Statistical methods for research*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาให้คำปรึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18. (ม.ป.ป.). *สภาพทั่วไป*. เข้าถึงได้จาก <http://182.93.221.30/gdatacenter/?name=page&file=page&op=genal>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวอนกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2555). *เป้าหมายและตัวชี้วัดด้านผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล*. (ม.ป.ท.).
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรทัย พยัคฆ์มะเริง. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรรวรรณ เหมนวน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกมลาไสย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม นิลไสล. (2555). *ความต้องการจำเป็น ปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่เรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1999). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend Organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *The full range of leadership development: Basic/ advance manual*. New York: Avolio/ Bass and Associate.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through Transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leader: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

- Gilmer, V. B. (2005). *Industrial and organization psychology*. Japan: Hogakusha.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Haiman, T. S., William, G., & Connor, P. E. (1985). *Management* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Harris, P. R. (1990). *High performance leadership: Strategies for maximum career productivity*. Illinois: Scoot, Foresman.
- Hellrigel, D. T., J. W. Slocum, Jr, & R. W. Woodman. (2001). *Organizational behavior*. USA: South-Western College Publishing.
- James, L. A., Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1988). Comment: Organizations do not cognize: *Academy of Management Review*, 13, 129-132.
- Jensen, C. L. (1996). A study of the relationship between transformational leadership and school Climate. *Dissertational Abstract International*, 1(11), 221-223.
- Katz, D., & Kahn, R. (2006). *The social psychology of organization*. Retrieve from <http://sites.idc.ac.il/dice/files/activity2.pdf>
- King, M. L. (1990). Extraordinary leadership in education: Transformational and transactional leadership as predictors of effectiveness. Satisfaction and organizational climate in K-12 and higher education. *Dissertation Abstracts International*, 50(8), 2329-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/ developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12, 648-657.
- Litwin, G. H., & Burmeister, M. G. (1992). *Climate performance*. New York: The Purrington Foundation.
- Littwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research.
- Marvin, D. D., & Leatta, M.H. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol.3 (2nd ed.), pp. 147-187. California: Consulting Psychologists.
- Mushinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introductions to industrial and Organizational psychology* (5th ed.). California: Brooks/Cole.

- Rafferty, T. J. (2003). *School climate and teacher attitudes toward upward communication in secondary schools*. American Secondary Education.
- Rasmussen, B. K. (1996). Perception of school climate, job satisfaction, stress, and their relationship to teacher absentees. *Dissertational Abstract International*.
- Schneider, B., & Bartlett, J., (1990). Individual differences and organizational climate I: The research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 21(3), 323-333.
- Sergiovanni, T. J. (1989). The leadership and excellence in schooling. *Educational leadership*, 5,(41), 4-13.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Tichy, M. N., & Devanna, A. M. (1986). The transformational leader. *Training and Development Journal*, 40(7), 27-32.
- Yukl, G., & Fleet, D. V. D. (1992). *Theory and research on leadership in organizations*, In D. D.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๒๒๑๘/๗๐๔๓๔

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโคร่งย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๓-๐๘๕-๓๙๙๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ๕๐๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุขอ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ หนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๓-๐๘๕-๓๙๙๐

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๕๐๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันนี้โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๓-๐๘๕-๓๙๙๐

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามฉบับนี้ต้องการสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ
มากน้อยเพียงใด และสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล ว่ามีลักษณะบรรยากาศตามความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด โดยคำตอบของท่านจะ
ไม่มีผลต่อการบริหารหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำ
ผลการวิจัยมาให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการและสร้าง
บรรยากาศองค์การที่ดี โดยมุ่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยจะนำเสนอ
ข้อมูลทั้งหมดเป็นภาพรวม มิได้แยกเป็นรายบุคคลหรือรายสถานศึกษาแต่อย่างใด และจะเก็บรักษา
คำตอบของท่านเป็นความลับ

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และ
ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการศึกษามา ณ โอกาสนี้

นายณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วให้ท่านประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยมาก
4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อย
3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบางครั้ง
2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยครั้ง
1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่แทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานเพื่อส่วนรวม					
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายในการทำงานและบริหารงานอย่างมีอุดมการณ์					
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้					
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความศรัทธาต่อครูและบุคลากร จนเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และยกย่องเชิดชู					
5. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรได้					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
6. ผู้บริหารสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน					
7. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีและคิดเชิงบวกต่อการมุ่งปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ					
9. ผู้บริหารสามารถสร้างกำลังใจเมื่อครูและบุคลากรต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาที่มีความท้าทาย					
10. ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการกระตุ้นชวนแก้ปัญหา					
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยวิธีทางปัญญา					
12. ผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมองเห็นสภาพปัญหาได้อย่างรอบด้าน และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติได้หลากหลาย					
13. ผู้บริหารมองเห็นโอกาส สามารถนำครูและบุคลากรวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดในอนาคตได้					
14. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้ร่วมกัน แสดงออกทางความคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล					
15. ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
16. ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล					
17. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความสามารถ พิเศษในการปฏิบัติงาน					
18. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุนและให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล					
19. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน					
20. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วให้ท่านประเมินเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การ ตามลักษณะบรรยากาศ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นตาม
เกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือปฏิบัติอยู่ในระดับมากน้อยที่สุด

บรรยากาศองค์การ	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้าง					
1. โรงเรียนแบ่งกลุ่มงานแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างได้อย่างเหมาะสม					
2. โรงเรียนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
3. บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างชัดเจน					
4. โรงเรียนมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้เหมาะสม					
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
5. วิทยาลัยฯ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง					
6. โรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง					
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานระดับสูง					

บรรยากาศองค์การ	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
8. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
ด้านความรับผิดชอบ					
9. ครูและบุคลากรได้รับคำสั่งแต่งตั้งในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบภาระงานต่าง ๆ					
10. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและลดการกำกับติดตาม					
11. ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
12. ครูและบุคลากรมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสูง					
ด้านการยอมรับการให้รางวัล					
13. ผู้บริหารยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
14. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรรับทราบเพื่อร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
15. ครูและบุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
ด้านการสนับสนุน					
16. ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้กำลังใจและช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
18. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ					
ด้านความผูกพันต่อองค์การ					
19. ครูและบุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					
20. ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
21. ครูและบุคลากรอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วให้ท่านประเมินเกี่ยวกับ
ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับการดำเนินการตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการหรือมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ					
1. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามเป้าหมายของโรงเรียน					
2. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามเป้าหมายของโรงเรียน					
3. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามเป้าหมายของโรงเรียน					
4. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามเป้าหมายของโรงเรียน					

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
5. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตามเป้าหมายของโรงเรียน					
ด้านสื่อสารสองภาษา					
6. นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้านการพูด/ เขียนภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ					
7. นักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียนภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					
8. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาอังกฤษ ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการของหน่วยงานภายในและภายนอก					
9. นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้านการพูด/ เขียนภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ					
10. นักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียนภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					
11. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาไทย ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการของหน่วยงานภายในและภายนอก					
12. นักเรียน ม.1-6 อ่านหนังสือภาษาไทยและภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หนังสือเรียน					
ด้านล้าหน้าทางความคิด					
13. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทางด้าน ICT ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
14. ผู้เรียนสามารถสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคม					
15. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีเหตุผล และวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
16. นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ					
17. นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองและของผู้อื่น					
18. นักเรียนมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหาและในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้					
ด้านผลงานอย่างสร้างสรรค์					
19. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับการประเมินจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพในระดับดี จากงานแสดงผลงานประจำปีที่โรงเรียนจัดขึ้น					
20. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					
21. เรื่อง/ บทความของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่เขียนขึ้นจากผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่น					

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก					
22. ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับการประเมินว่ามีผลงานอยู่ในระดับดี จากครูและผู้ทรงคุณวุฒิ จากงานการแสดงผลงานที่โรงเรียนจัดขึ้น					
23. ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					
24. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					
25. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับเรื่องของกลุ่มประเทศอาเซียนที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานเพื่อส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายในการทำงานและบริหารงานอย่างมีอุดมการณ์	1	1	1	1	1	1.00
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้	1	1	1	1	1	1.00
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความศรัทธาต่อครูและบุคลากรจนเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และขบข้องเชื่อถือ	1	1	1	1	1	1.00
5. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรได้	1	1	1	1	1	1.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
6. ผู้บริหารสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00
7. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูและบุคลากรมีเจตคติที่ดีและคิดเชิงบวกต่อการมุ่งปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1.00
9. ผู้บริหารสามารถสร้างกำลังใจเมื่อครูและบุคลากรต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาที่มีความท้าทาย	1	1	1	1	1	1.00
10. ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	0	1	1	0.60

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา						
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยวิธีทางปัญญา	1	1	1	1	1	1.00
12. ผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมองเห็นสภาพปัญหาได้อย่างรอบด้าน และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติได้หลากหลาย	1	1	1	1	1	1.00
13. ผู้บริหารมองการณ์ไกล สามารถนำครูและบุคลากรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดในอนาคตได้	1	1	1	1	1	1.00
14. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้ร่วมกันแสดงออกทางความคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล	1	1	1	1	1	1.00
15. ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
16. ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	1.00
17. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
18. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุน และให้การช่วยเหลือครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	1.00
19. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
20. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง	1	0	1	1	1	0.80

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรยากาศองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านโครงสร้าง						
1. โรงเรียนแบ่งกลุ่มงานแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
2. โรงเรียนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
3. บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00
4. โรงเรียนมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรได้เหมาะสม	0	1	0	1	1	0.60
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00
6. โรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1.00
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานระดับสูง	1	0	1	1	1	1.00
8. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	0	1	1	1.00
ด้านความรับผิดชอบ						
9. ครูและบุคลากรได้รับคำสั่งแต่งตั้งในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบภาระงานต่าง ๆ	0	1	0	1	1	0.60
10. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคคลในด้าน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและลดการกำกับติดตาม	1	1	1	1	1	1.00

บรรยากาศองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
11. ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00
12. ครูและบุคลากรมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสูง	1	1	1	1	1	1.00
ด้านการยอมรับการให้รางวัล						
13. ผู้บริหารยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00
14. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรรับทราบเพื่อร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
15. ครูและบุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00
ด้านการสนับสนุน						
16. ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้กำลังใจและช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00
17. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
18. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	1.00
ด้านความผูกพันต่อองค์การ						
19. ครูและบุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	0	0	1	1	1	0.60
20. ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00
21. ครูและบุคลากรอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00

แบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ						
1. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.80
2. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.80
3. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.80
4. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.80
5. นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่มีคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตามเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.80
ด้านสื่อสารสองภาษา						
6. นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้านการพูด/เขียนภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00
7. นักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/เขียนภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	1	0	1	1	1	0.80

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
8. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาอังกฤษ ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสาร วิชาการของหน่วยงานภายในและภายนอก	0	0	1	1	1	0.60
9. นักเรียน ม.1-6 มีทักษะความสามารถด้านการพูด/ เขียน ภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00
10. นักเรียน ม.1-6 ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการพูด/ เขียน ภาษาไทยรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	1	1	1	1	1	1.00
11. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการเขียนรายงานเชิงวิชาการ/ บทความเป็นภาษาไทย ตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการ ของหน่วยงานภายในและภายนอก	1	1	1	1	1	1.00
12. นักเรียน ม.1-6 อ่านหนังสือภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อื่น ๆ ที่ไม่ใช่หนังสือเรียน	0	1	0	1	1	0.60
ด้านล้าหน้าทางความคิด						
13. นักเรียน ม.1-6 มีผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทางด้าน ICT ที่ได้รับเชิญหรือ คัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับ รางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	1	1	0	1	1	0.80
14. ผู้เรียนสามารถสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำ โครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคม	1	1	1	1	1	1.00
15. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีเหตุผล และวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.00
16. นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำ โครงการที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกับ นักเรียนนานาชาติ	0	1	0	1	1	0.60

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
17. นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองและของผู้อื่น	1	1	0	1	1	0.80
18. นักเรียนมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหาและในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00
ด้านผลงานอย่างสร้างสรรค์						
19. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียน ชั้น ม.1-6 ที่ได้รับการประเมินจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพในระดับดี จากงานแสดงผลงานประจำปีที่โรงเรียนจัดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00
20. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ทุกด้าน ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียน ชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	1	1	1	1	1	1.00
21. เรื่อง/ บทความของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่เขียนขึ้นจากผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารวิชาการที่จัดทำโดยหน่วยงานอื่น	0	1	1	1	1	0.80
ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก						
22. ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับการประเมินว่ามีผลงานอยู่ในระดับดี จากครูและผู้ทรงคุณวุฒิ จากงานการแสดงผลงานที่โรงเรียนจัดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
23. ผลงานที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักเรียนชั้น ม.1-6 ที่นักเรียนทำขึ้นด้วยความริเริ่มของตนเอง ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	0	1	1	1	1	0.80
24. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	0	0	1	1	1	0.60
25. ผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ที่เกี่ยวกับเรื่องของกลุ่มประเทศอาเซียนที่นักเรียนชั้น ม.1-6 ที่ได้รับเชิญหรือคัดเลือกให้เข้าร่วมแสดง/ ประกวด/ แข่งขัน หรือได้รับรางวัลจากงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	0	0	1	1	1	0.60

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำกาเปลี่ยนแปลง
ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.84	11.	.83
2.	.82	12.	.83
3.	.82	13.	.83
4.	.83	14.	.82
5.	.82	15.	.83
6.	.83	16.	.83
7.	.84	17.	.82
8.	.83	18.	.83
9.	.83	19.	.83
10.	.82	20.	.84

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .83

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.83	12.	.83
2.	.84	13.	.83
3.	.84	14.	.83
4.	.84	15.	.84
5.	.84	16.	.84
6.	.83	17.	.83
7.	.83	18.	.83
8.	.83	19.	.84
9.	.84	20.	.84
10.	.84	21.	.84
11.	.84		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .84

ตารางที่ 33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จของโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.77	14.	.83
2.	.73	15.	.87
3.	.62	16.	.83
4.	.70	17.	.78
5.	.85	18.	.83
6.	.83	19.	.82
7.	.71	20.	.72
8.	.78	21.	.78
9.	.72	22.	.56
10.	.82	23.	.71
11.	.73	24.	.68
12.	.80	25.	.67
13.	.66		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .78