



การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
กนกนิษฐ์ คำมะลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กันยายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
กนกนิษฐ์ คำมะลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กันยายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE DEVELOPMENT OF HAPPINESS AT WORK INDICATORS OF ELEMENTARY
SCHOOL TEACHERS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICES IN THE NORTHEAST REGION

BY

KORGANITT KHAMMALA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

September 2020

All Rights Reserved by Sakon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กอนนิษฐ์ คำมะลา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบและ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทนต์ศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบและ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ และดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุต ถึงนาถ รองศาสตราจารย์ ดร. ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร รองศาสตราจารย์ ดร. กฤษณก ดวงชาทม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ และผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณครู-อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย คนนี้ด้วยหัวใจที่เปี่ยมล้นด้วยเมตตากรุณา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และพี่สาว ที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอมอบแด่ บิดาและมารดา ของผู้วิจัย ครู อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยด้วยความเคารพ

สุดท้ายขอขอบคุณคุณครูจรัสพงศ์ วิเศษศิลป์ คุณครูธนะชัย ทรัพย์พิพัฒน์ พี่ เพื่อน นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกคน ที่ให้ การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจ

ก่อกนิษฐ คำมะลา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	4
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ความหมายของความสุข	20
ความหมายของการทำงาน	22
ความหมายของความสุขในการทำงาน	23
องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู	35
ความพึงพอใจในการทำงาน	35
ความสำเร็จในการทำงาน	59
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	70
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	93
ลักษณะงานที่ทำ	110
มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน	121
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	138
ความหมายของตัวบ่งชี้	139
ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี	141

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประเภทตัวบ่งชี้	143
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	145
เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้	147
กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้	151
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	154
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	162
ความหมายของเทคนิคเดลฟาย	162
รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	163
ลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	166
กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	167
ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	172
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	176
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	177
การสร้างคู่มือ	192
ความหมายของคู่มือ	192
ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ	193
องค์ประกอบของคู่มือ	195
ลักษณะของคู่มือที่ดี	197
3 วิธีดำเนินการวิจัย	301
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้	301
ระยะที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	309
ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้	317

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	221
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	222
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก	228
องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของ	
ครูประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา	
ขั้นพื้นฐาน	
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู	235
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา	
ขั้นพื้นฐาน	
ระยะที่ 3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน	328
ของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ	
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
5 สรุป อภิปราย และขอเสนอแนะ	331
สรุปผลการวิจัย	334
อภิปรายผลการวิจัย	339
ขอเสนอแนะ	376
บรรณานุกรม	379
ภาคผนวก	417
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	419
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์	425
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม (เคลฟายแบบ	429
ปรับปรุง)	
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	435

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเดลฟาย (แบบปรับปรุง)	449
ภาคผนวก ฉ สรุปผลการศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	499
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	507
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป	513
ภาคผนวก ฅ คู่มือการใช้ดัชนีชี้วัด	533
ประวัติย่อของผู้วิจัย	573

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักความสุขในการทำงาน	31
2	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงาน	46
3	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความพึงพอใจ ในการทำงาน	57
4	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความสำเร็จในการทำงาน	62
5	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความสำเร็จ ในการทำงาน	69
6	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	80
7	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	92
8	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ	98
9	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้วัฒนธรรม องค์การ	109
10	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยลักษณะของงานที่ทำ	113
11	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะ ของงานที่ทำ	120
12	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน	125
13	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้มนุษย์สัมพันธ์ ในที่ทำงาน	133
14	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย	168
15	ตัวอักษรกรีกที่ใช้ในโปรแกรมลิสเรล	179
16	การคำนวณค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกที่ใช้เปรียบเทียบโมเดล 2 โมเดล	189
17	การแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	210
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	213
19	สถิติที่ใช้ในการวัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	215

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แผนการดำเนินการวิจัย	220
21 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของความสุ ในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน	231
22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน	235
23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน	238
24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน	239
25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	240
26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ	242
27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	243
28 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3	246

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
29	<p>ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3</p>	248
30	<p>ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3</p>	250
31	<p>ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม การทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3</p>	251
32	<p>ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ รอบที่ 2 และ รอบที่ 3</p>	253
33	<p>ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3</p>	254
34	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p>	257
35	<p>ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน</p>	260

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	262
37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	263
38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ทำ	265
39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	267
40 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน	276
41 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน	279
42 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	281
43 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	283
44 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ	285

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบ หลักด้านลักษณะงานที่ทำ	287
46 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	288
47 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT)	290
48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 5 ตัว ในองค์ประกอบด้านความ พึงพอใจในการทำงาน (CT)	291
49 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC)	294
50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	295
51 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL)	298
52 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน	299
53 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)	302
54 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้าน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)	303
55 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD)	306
56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้าน ลักษณะงานที่ทำ (JD)	307

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR)	310
58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์	311
59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	317
60 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการ ทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	319
61 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนา ตัวบ่งชี้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	320
62 นำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	324
63 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	329

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย	11
2 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษา	35
3 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงาน	49
4 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยความสำเร็จในการทำงาน	66
5 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	85
6 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ	101
7 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยลักษณะของงานที่ทำ	117
8 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน	127
9 สรุปร่างกรอบแนวคิดการวิจัย	135
10 กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	171
11 ตัวแปรแฝง	180
12 ตัวแปรสังเกตได้	180
13 โมเดล 2 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน	182
14 โมเดล 1 องค์ประกอบของมาตราวัดความสามารถในการกลับคืนสู่ สภาพเดิม	184
15 โมเดล 2 องค์ประกอบของมาตราวัดความสามารถในการกลับคืนสู่ สภาพเดิม	186
16 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1	208
17 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2	216
18 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	219
19 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	270
20 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	272

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
21 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน	273
22 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน	273
23 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	274
24 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน ลักษณะงานที่ทำ	274
25 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	275
26 โมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT)	291
27 โมเดลด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC)	296
28 โมเดลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL)	300
29 โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)	301
30 โมเดลด้านลักษณะงานที่ทำ (JD)	308
31 โมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR)	312
32 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	315
33 โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	322

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการอภิวัตน์ทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 มุ่งตอบสนององวัตฤประสงค์ และ เป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา 5 ปี ซึ่งต่อจากนี้ไปจะพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของประเทศและเพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 3)

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา หรือเศรษฐศาสตร์ ในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมี ความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่า ส่วนในมุมมองทางศาสนามักมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาจิต พัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต 2545, หน้า 529-556) ได้อธิบายถึง ความสุขในเชิงศาสนาพุทธ หมายถึง การดับอวิชชา การดับกิเลส หรือการดับทุกข์ ทั้ง 3 นัยนี้เป็นเป้าหมายอันสูงสุดคือ ความสุข หรือความสิ้นทุกข์ ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทางพุทธศาสนา แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) กามสุข คือ สุขเนื่องจากกาม 2) ฌานสุข คือ ความสุขเนื่องจากฌาน 3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะไร้ตัณหา ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่า ความสุขในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ นักเศรษฐศาสตร์ Jeremy Bentham ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่น ๆ จากวัตถุต่าง ๆ (กนกพร นิตยน์นิธิพฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553, หน้า 2-3)

การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความสุขทุกข์ (เอมอร กฤษณะรังสรรค์, 2552, ออนไลน์) ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวันและในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมงหรืออาจมากกว่านั้น และรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพ

ร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชนิกา ตูจันดา, 2552, ออนไลน์) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ธำรงไว้ซึ่งครูมืออาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ประจักษ์ สังคมให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ ครูมีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าว คือ ครู

ครู มีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ สถานภาพของครูมีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้เรียนและชุมชน ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาการของนักเรียน ชุมชนและสิ่งแวดล้อมดีพอ ครูต้องสามารถพัฒนานักเรียนและชุมชนให้เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกันไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ (พนิจดา วีระชาติ, 2542, หน้า 64) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนจะบรรลุผลได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู การแสวงหาความรู้ การใช้หลักจิตวิทยา การใช้สื่อการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและที่สำคัญยิ่งคือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 108 – 109) ครูมีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครู คือ ผู้ที่กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนชาตินั้นได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2543, หน้า 130) บทบาทที่ดีของครูประกอบด้วย

- 1) บทบาทการเป็นผู้นำ
- 2) บทบาทการเป็นที่ปรึกษา
- 3) บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน
- 4) บทบาทความเป็นมิตร
- 5) บทบาทในการวางจุดมุ่งหมาย
- 6) บทบาทในการวัดผล

7) บทบาทในการกระตุ้นให้เด็กรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคม Johnson (1964, pp. 282-289 อ้างถึงในรัตนวดี โชติกพนิช, 2550, หน้า 25-27)

ปัญหาของครูในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ คือ ประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครูอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่รุมเร้าทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ปัญหาของครูที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน คือ การพัฒนาความรู้หรือการพัฒนาตนเอง สวัสดิการและเงินเดือน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่ง การขาดแคลนครู พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (จิรพิศ สวรรณวงศ์, 2551, หน้า 1) ครูเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะที่เดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก (โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551, หน้า 1) ครูจะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด มีความมัธยัสถ์ เพราะหากครูใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัวก็อาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สินและอาจทำให้เกิดความเครียด (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542, ออนไลน์)

จากความสำคัญของความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาเครื่องมือหรือเกณฑ์บ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูและวิธีการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูอันจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ โมเดลโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเป็นประโยชน์ในด้านวิชาการ และการประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษาลงักัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 สามารถนำตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ลงักัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้สร้างแบบ
วัดความสุขในการทำงานของครูเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครู

2. ด้านการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็น
แนวทางในการจัดกระบวนการทำงานของบุคลากรในสาขาวิชาชีพครู ตามความเหมาะสม

2.2 ครูสามารถนำตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
ลงักัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่พัฒนาขึ้นไปใช้พัฒนาตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
ลงักัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้
ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ลงักัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำแนวคิด ทฤษฎี
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู
ลงักัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้
องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.2 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน
- 1.5 ลักษณะของงานที่ทำ

1.6 มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระยะในการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้

1. การสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

1.3 ครู เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2. กลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 21 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนัก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 5 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 6 คน

2.4 ครู เป็นครูผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ หรือรางวัลครูขวัญศิษย์ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสายผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,172 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,172 คน ครูผู้สอน จำนวน 11,413 คน รวมทั้งหมด 12,585 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 234 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 702 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Hair, Blak, Barbin, Anderson & Tathem (2010, pp.168–170) ที่กำหนดให้ มีกลุ่มตัวอย่าง 10–20 คนต่อหนึ่งพารามิเตอร์ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นนักวิชาการระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครู ศึกษาจาก สมิต รัชฎงกร (2550), รวมศิริ เมนะโพธิ (2550), อภิชาติ ภูพานิช (2551) ชุตินถนพันธ์ พ้าภิญโญ (2552), คมกริช สุรวเชช (2554), Federick Herzberg (1959), Manion (2003), Diener (2003), Iopener (2003), Warr (2007) ได้ 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2. องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาจาก จีระพงษ์ ขุนพิลิก (2551), สุรเชษฐ ผการัตน์สกุล (2552), ชีราพร ชัยนการ (2556), Ghiselli & Brown (1965), Blum and Naylor (1968), Kotler (1994) ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บรรยากาศองค์กร 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การปกครองบังคับบัญชา และ 5) องค์การและการจัดการ

3. องค์ประกอบย่อยของความสำเร็จในการทำงาน ศึกษาจาก ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548), อัญชลี แซ่ตระกูล (2549), ชลิตา บุญรังษี (2550), อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550), มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553), วิฑิตมา พูลเพชร (2556), Gattiker and Larwood (1988), Judge, et al. (1995), Cascio. (1998), Hopkins and Bilimoria (2007) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) การยอมรับนับถือ และ 3) การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ

4. องค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาจาก วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543), กนกวรรณ คุรุพักษี (2552), ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559), ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559), Walton. (1974), Umstot (1984), Huse and Cummings. (1985), Bernardin and Russel (1985) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) สิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 3) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

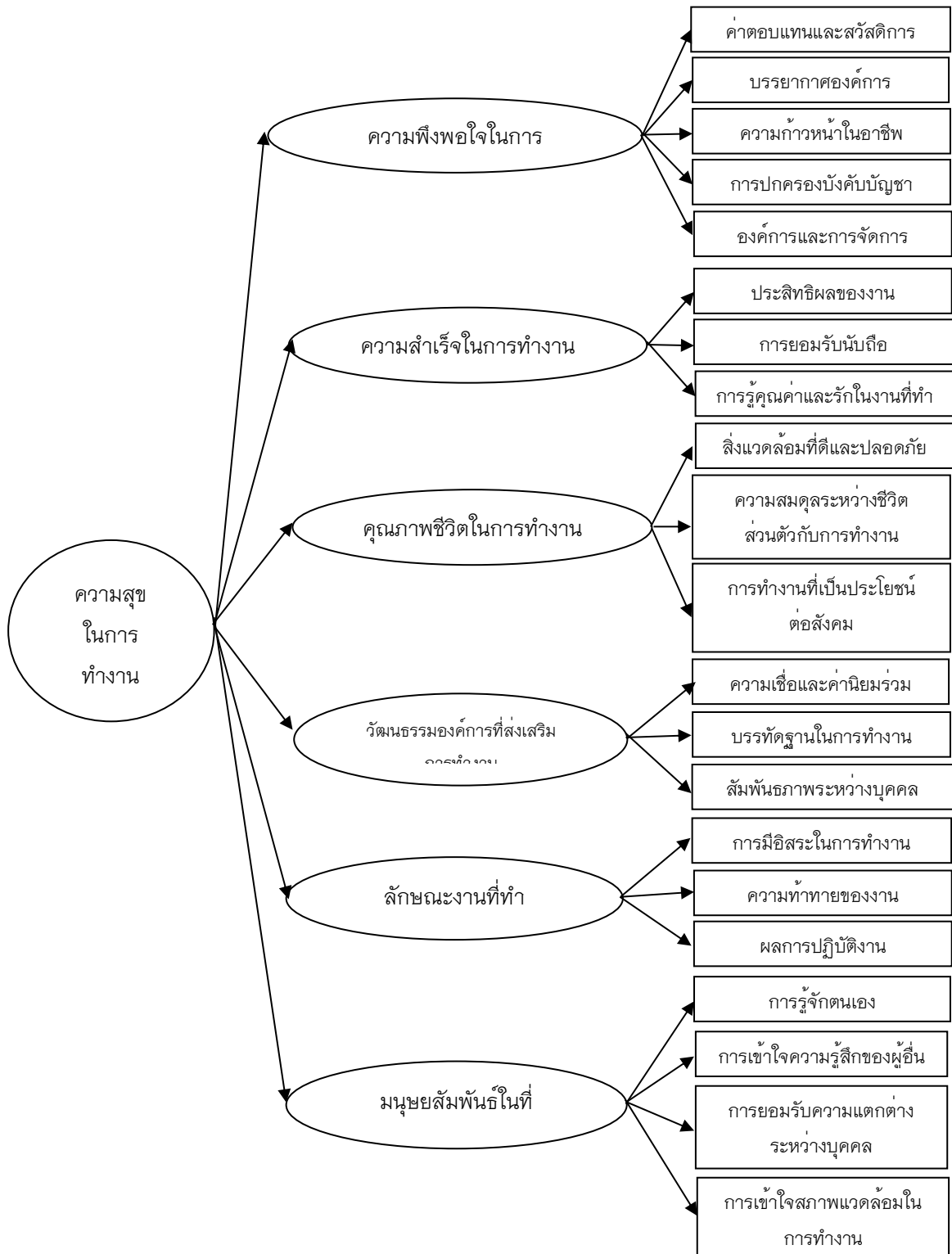
5. องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน ศึกษาจาก ชาติชาย จันทศิริ (2546), สุนทร โคตรบรรเทา (2551), เขมทัตต์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล (2553), กุลบัณฑิต บัวเทศ (2553), สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553), เนตรชนก คัมภักวี (2555), สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557), Daft (1986), Rousseau (1990), Hofstede (1991) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม 2) บรรทัดฐานในการทำงาน

และ 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

6. องค์ประกอบย่อยของลักษณะงานที่ทำ ศึกษาจาก โสภาก ทรัพย์มากอุดม (2533), อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540), ปรีชาพร วงศอนุตรโรจน์ (2542), Thomas Willard Harrell (1972), Steer (1977), Hackman & Oldham (1985), Greenberg and Baron (2000) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงาน

7. องค์ประกอบย่อยของมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน ศึกษาจาก ริเว็องรอง รัตนวิไลสกุล (2538), วิจิตร อาระกุล (2542), สมพร สุทัศนีย์ (2542), บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2542), วิภาพร มาพบสุข (2543), ชีวิน บุญถม (2546) ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งสามารถสรุปเป็นร่างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รางกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นในงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

1.1.2 บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุน และ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

1.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

- 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ
- 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

1.1.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูได้รับรู้

ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.1.5 องค์การและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์

ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือประกอบด้วย

1.2.1 ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถ

สร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

1.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือ

ยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

1.2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและ

ผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ ภูมิใจว่าตนมีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่

ได้รับการตอบสนองของความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ทำงานใน

สถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

1.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นการพักผ่อน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

1.3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกว่าการทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

1.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1.4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม หมายถึง สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ครัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

1.4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

1.4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.5 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.5.1 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

1.5.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

1.5.3 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

1.6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.6.1 การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน

1.6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

1.6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ครูมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน

1.6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การเข้าใจและยอมรับของครูเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ครูประถมศึกษา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2562

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562

4. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ สามารถบอกความหมายหรือสภาพสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยมีเงื่อนไขเวลาและสถานที่กำกับ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การติดตามผลการดำเนินงานและจัดลำดับการพัฒนาได้

5. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง หมายถึง วิธีการรวบรวมคำตอบหรือความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ที่ต้องคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยใช้การตอบแบบสอบถามความคิดเห็นปลายเปิดในรอบแรก จากนั้นดำเนินการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3 ที่ได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมในรอบแรกจนได้มาซึ่งฉันทามติ

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบแนวคิดหรือข้อค้นพบที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาและองค์ประกอบอื่น โดยพิจารณาองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

7. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบย่อยแต่ละตัวของตัวบ่งชี้โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการหรือรายงานวิจัยเป็นพื้นฐาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปพบค่าไค-สแควร์ ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 0 ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

8. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำนำ สารบัญ วัตถุประสงค์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 รายละเอียดตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู วัตถุประสงค์การประเมิน เกณฑ์การประเมิน และส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วย เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของความสุข
- 1.2 ความหมายของการทำงาน
- 1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู

- 2.1 องค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครู
- 2.2 องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

- 3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 3.2 ลักษณะตัวบ่งชี้
- 3.3 ประเภทตัวบ่งชี้
- 3.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 3.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้
- 3.6 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้
- 3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบ

ปรับปรุง

- 4.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย
- 4.2 รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
- 4.3 ลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
- 4.4 กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
- 4.5 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
- 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 5 การสร้างคู่มือ

5.1 ความหมายของคู่มือ

5.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

ตอนที่ 1 แนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุข

ประเวศ วะสี (2544, หน้า 41) ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ การลื่นไถลของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย 4 สิ่งแวดล้อมไม่ดี การเป็นโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น หงุดหงิด รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัว ขาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรไม่แจ่มแจ้ง ใ้ คิดและทำอะไรไม่ถูกต้อง

เกอรูต ไชยเดช (2550, หน้า 16) ได้กล่าวถึง แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับความสุขอีกประการหนึ่งคือ ความอยู่ดีมีสุข คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีงานทำ มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

สุชาติ ศิริรักษา (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

อารีย์ บุญผ่อง (2550, หน้า 32) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคลที่ครอบคลุมมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

พนิดา คชะ (2551, หน้า 22) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือสภาวะทางอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นการประเมินถึงความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ มีความพึงพอใจกับเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่

ได้รับรู้ กระทำในสิ่งที่นำมาซึ่งสิ่งดีงาม มีอารมณ์ทางบวกสูงและอารมณ์ทางลบต่ำ
 กรมการพัฒนารัฐ (2554, หน้า 2) และกิ่งทอง กิจจานนท์ (2557, หน้า 11) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมี
 คุณภาพทั้งจิต ภาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์
 รวมและสัมพันธ์กันได้อย่างดีต้องดีงาม นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคนและ
 ระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อภิชัย มงคล (2554, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง
 สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากความสามารถในการขจัดปัญหาในการดำเนินชีวิตที่มี
 ศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ
 ภายใต้อารมณ์ดีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขจึงสามารถค้นหาได้จากตัว
 ของเราเอง

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความสุข หมายถึงการรับรู้
 ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้
 หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจและความสนุกสนาน ซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียกก็มี
 ความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทาง
 พฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นใน
 ลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคล เป็น
 ส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานส่วนมากจะเป็นลักษณะของ
 อารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง
 ได้ง่าย

Glatzer (2000, Online) กล่าวว่า คนเราส่วนใหญ่มักจะคิดถึงเรื่องความสุข
 และดูเหมือนว่าทุก ๆ คนทำทุกอย่างในชีวิตเพื่อที่จะได้สร้างความสุขให้กับตนเอง เพราะ
 ความสุขเป็นสิ่งที่มีความแปลกในตัวของมันเอง มุมมองของ “ความสุข” จึงอธิบายใน
 ศาสตร์หลายแขนง ซึ่งคำอธิบายมีความแตกต่างกันไปตามศาสตร์นั้น ๆ ดังนี้

1. นักจิตวิทยาบอกว่าความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ
2. นักชีววิทยาบอกว่าความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมี

ในร่างกาย

3. นักปรัชญาบอกว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม

4. นักสังคมศาสตร์มองความสุขว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาวะทางสังคม ความสุขเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนหรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นปรากฏการณ์ทางจิตใจของแต่ละคนก็ได้ ซึ่งนักสังคมศาสตร์มองว่าความสุขของแต่ละบุคคลเป็นรากฐานของสังคม

Anna (2005, p. 301) ได้ศึกษาถึงความสุขในทางจิตวิทยา สรุปว่าเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิถีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

Layard, R. (2005, pp.202–203) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะได้ ความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

สรุปได้ว่า ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซีมิเคร้า เป็นต้น

1.2 ความหมายของการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2546, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพโดยอาศัยความสามารถทักษะซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

กุลธิดา ติติวงษ์ประทีป (2550, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์การต้องการโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง

อรรถพร คงเขียว (2554, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลของงาน

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันหรือองค์กร ซึ่งบุคคลหรือ

กลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่

Kreither and Kinicki (2001, p. 143) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

Matteson (2002, p.153) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นเฉพาะของบุคคล เฉพาะตำแหน่ง ภายในองค์กร ซึ่งต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตัวเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จิรา เต็มจิตธวารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน หมายถึง การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ ความคิด การกระทำในทางบวก มากกว่าทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดีและตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

วรรณพร พรายสวาท (2552, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงาน มีความมั่นคงที่ดีในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความคุ้มค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มี
 ทั้งนี้ สิ่งที่ต้องการจะได้รับจากการมีความสุขในการทำงาน ก็คือ คุณภาพของสินค้าและ
 บริการที่ดีขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น การขาดงานน้อยลง มีพนักงานที่เข้มแข็งในองค์กร
 สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา
 พนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดี และลดความไม่พอใจของผู้ใช้
 แรงงานนอกจากนั้นยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่าง
 ราบรื่น ทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความสุขในการ
 ทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานทางบวก แสดงออกถึงการอยาก
 ช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน นำไปสู่เป้าหมาย
 อย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและ
 ลักษณะของงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนาน
 ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึง
 พอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะ
 ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง
 ผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและ
 องค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู

2.1 องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน

สมิต สัจฉกร (2550, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน
 สามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่
 สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เรา
 พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การได้รับงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขหรือได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝักใฝ่ หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leadership) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

อภิชาติ ภูพานิช (2551, หน้า 26-27) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร และธรรมเนียมขององค์กร

2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้
บุคลากร

3. เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกใคร่ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้งทางด้านการงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคล และการแบ่งเวลาในการทำงาน

ชุดิณณพจน์ พ้าภิญญา (2552, หน้า 3) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกันคือ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คมกริช สุรวเวช (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นระดมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

Federick Herzberg (1959, pp.179-180) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือ การได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

Diener, E. (2000, pp.63–74) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) หมายถึง การที่มีความรู้สึกเป็นสุข อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ

เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

IOperer (2003, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ IOperer นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าทำงานที่มั่นคง

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน ในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

Manion (2003, p.652) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลรวมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Warr, P. (2007, p.200) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมี องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ สัมผัสความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความร่าเริง กระตุ้นให้มีความอยากกรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หรือรับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครู ดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบหลัก										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	1. สมิต สัชฌุกร (2550)	2. รามศิริ เมนะโพธิ์ (2550)	3. อภิชาติ กุฬานิช (2551)	4. ชุติมณฑาน์ ฟาภิญโญ (2552)	5. คมกริช สุระเวช (2554)	6. Federick Herzberg (1959)	7. Diener (2000)	8. Iopener (2003)	9. Manion (2003)	10. Warr (2007)			
4. ความสำเร็จในการทำงาน													
- ผลงาน							√				8	80	√
- ความสำเร็จในการทำงาน					√								
- โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน			√										
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					√								
- ความสำเร็จในงาน								√					
- การได้รับการยอมรับ					√								
- การเป็นที่ยอมรับ								√					
- ความมั่นใจ							√						
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน													
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน		√		√							6	60	√
- การจัดสวัสดิการและค่าเดินทาง			√										
- เงินเดือน ค่าจ้าง			√										
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			√										
- ความพึงพอใจในชีวิต						√							
6. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน													
- ค่านิยมรวมขององค์กร		√		√							6	60	√
- ผู้นำ		√		√									
- นโยบายและการบริหารองค์กร			√										
- วัฒนธรรมองค์กร							√						
7. ความกระตือรือร้นในการทำงาน													
					√				√		2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ความสุขในการทำงาน	แหล่งข้อมูล										องค์ประกอบที่ศึกษา		
	1. สมิท ลัทธฌกร (2550)	2. รามศิริ เมนะโพธิ์ (2550)	3. อภิชาติ ภูพานิช (2551)	4. ชุตินันท์ พงษ์บุญ (2552)	5. คมกริช สุระเวช (2554)	6. Federick Herzberg (1959)	7. Diener (2000)	8. Iopener (2003)	9. Manion (2003)	10. Warr (2007)		ความถี่	ร้อยละ
8. ความรับผิดชอบ						√					1	10	
9. ความเชื่อมั่น								√			1	10	
10. อารมณ์ทางบวก							√				1	10	
11. อารมณ์ทางลบ							√				1	10	

จากตาราง 1 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบหลักเดียวกัน แล้วคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปน้อย องค์ประกอบที่ได้รับการคัดสรรมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน รวมองค์ประกอบ ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ความรักในงาน ความรื่นรมย์ในงาน ความผูกพันต่องาน ความสบายใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

2. ความสำเร็จในการทำงาน รวมองค์ประกอบ ผลงาน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ การได้รับการยอมรับ และความมั่นใจ โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความสำเร็จในการทำงาน” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

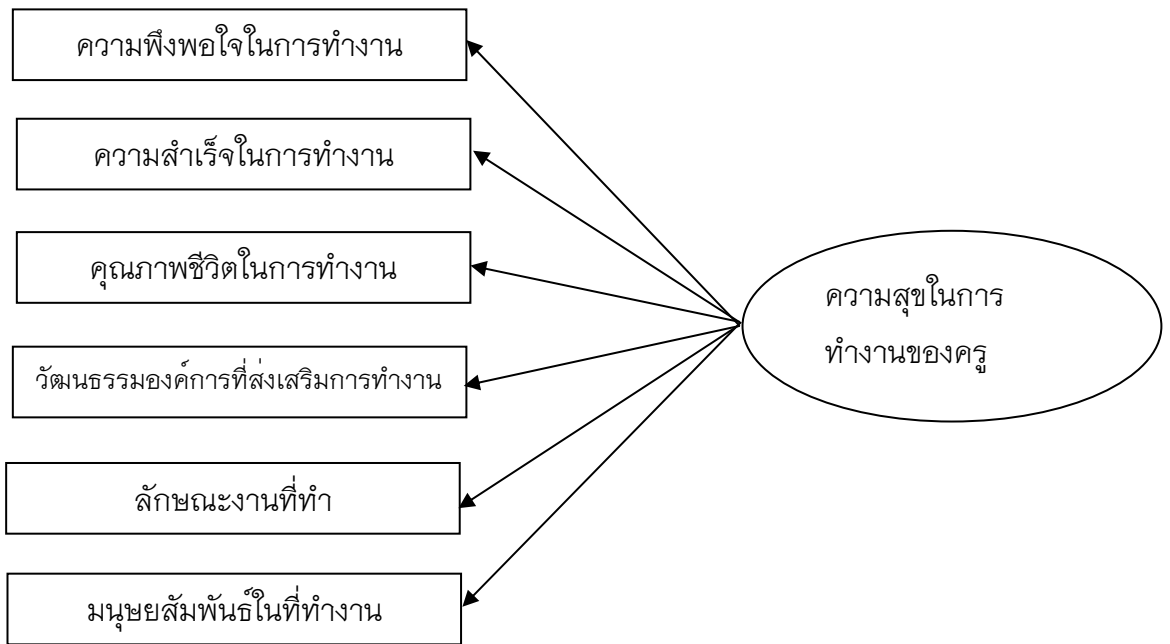
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดสวัสดิการและค่าเดินทาง เงินเดือน ค่าจ้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน รวมองค์ประกอบ ค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้นำ นโยบายและการบริหารองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

5. ลักษณะงานที่ทำ รวมองค์ประกอบ ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ทำ และงานที่ทำทลายความสามารถ โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ลักษณะงานที่ทำ” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40

6. มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน รวมองค์ประกอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงาน และการติดต่อสัมพันธ์ โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

ในลำดับต่อไปผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา เพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก เพื่อสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

2.2 องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของคุณ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ภัทรวรรณ ล่ำดี (2544, หน้า 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องาน หรือสิ่งที่ได้รับจากงานนั้นใน

เชิงบวก โดยความพึงพอใจจะมีมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ
ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานนอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 112) กล่าวว่า

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก
เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความ
พึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ
ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของ
องค์การ

กิติมา ปรีดิลก (2546, หน้า 321 – 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจ
ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้าน
ต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองของความต้องการของเขา

จิระพงษ์ ขุนพิลิก (2551, หน้า 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจใน
การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวก
ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้ง
ทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Hoy (1982, p. 334) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น
ผลกระทบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมี
การประเมินบทบาทของงาน

McCormick (1985, p. 307) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของเขาหรือเป็นการตอบสนองด้านความพอใจ
ต่องานของเขา

Organ (1986, p. 338) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทางด้านกายภาพและด้านอารมณ์ที่ดีของแต่ละบุคคลต่อ
การปฏิบัติงานของเขาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

Wagner (1992, p. 244) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
คือ ความรู้สึกพึงพอใจจากผลการรับรู้ว่าได้รับความสำเร็จจากการทำงานชิ้นหนึ่ง หรือ
ยอมรับความสำเร็จในคุณค่าของงานที่สำคัญชิ้นหนึ่ง

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Smith (1995, p. 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานเกิดความจริงใจในการทำงาน

Good (2001, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุทิศสภาวะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

จีระพงษ์ ขุนพิลึก (2551, หน้า 5-6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความถาวรในการจ้างงาน มีความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ
2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ตำแหน่งการทำงานสูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมความรู้ การอบรมและดูงาน จนเกิดความชำนาญในงานที่ทำ
3. องค์การและการจัดการ หมายถึง นโยบาย และการดำเนินการบริหารงานมีความยุติธรรม ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน องค์การให้ความสนใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับประจำ เงินสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน

5. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมีเกียรติ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม นิเทศงานถูกต้อง สุภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องส่งเสริมให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางสังคม ชี้แจงนโยบายและผลการดำเนินการ

7. ลักษณะทางสังคมของงาน หมายถึง สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับคณะครู ความสัมพันธ์ของคณะครู ทั้งในด้านการทำงาน การดำเนินชีวิตที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี มีการเสนอแนะปรึกษากันในการทำงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูล

8. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ข้อมูลสารสนเทศ คำสั่งมีความเหมาะสมเชื่อถือทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการอำนวยความสะดวกเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำเอกสาร ใบบาง สิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ

9. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกโรงเรียนที่เหมาะสมในการทำงาน มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อาคารสถานที่เป็นสัดส่วน มีความเป็นธรรมชาติเหมาะสมต่อการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ที่ทันสมัย เอื้อต่อความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานและปฏิบัติงาน

10. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ ที่พัก วันหยุด วันพักผ่อน

สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล (2552, หน้า 25-26) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การและแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์การ

2. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่ง สายงานหรือไม่ เป็นงานประจำหรือชั่วคราว มีปริมาณมากหรือน้อย เป็นงานที่น่าสนใจท้าทาย ง่ายหรือยาก

3. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ

4. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การดูงานและฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

6. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางสำนักงานจัดหาไว้ให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย อาหารและค่ารักษาพยาบาล

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองดูแลและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนด การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน การติดตามงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

9. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธีราพร ชัยนการ (2556, หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจทั้งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ ผลประโยชน์บางอย่าง และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ อันได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจ โอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับ รางวัล การเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเป็นมิตรและความจริงใจ

Ghiselli & Brown (1965, p. 430) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจไว้ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง ย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานมานาน ควรได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดี ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

3. อายุของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุในกลุ่มอื่น

4. สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ ทั้งรายได้ประจำและรายได้พิเศษเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับคนงาน หรือผู้บริหารโรงเรียนกับครู รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานหรือครู ก็เป็นผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

Blum and Naylor (1968, p. 364 อ้างถึงใน สุพิชญา รเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานการณ์ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

Kotler (1994, p. 690 อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, หน้า 10-15) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้มากก็จะทำให้ได้รับรางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในการทำงานและปัจจัยที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติเอง นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่าประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า

ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้วางานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมี

ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับ

ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึง

พอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซอร์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซอร์ปัญญากับความพึงพอใจใน

การทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซอร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามี ความแตกต่างกัน งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความ เบื่อหน่ายในการทำงาน

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน มีผลการวิจัย

ไม่เด่นชัดนัก งานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจงาน นั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือคนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน

ความแปลกของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากที่จะเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย

เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจาของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานมักให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาที่ผ่านไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานใน

หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่ห่างไกลทำให้การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหนื่อยจากการเดินทาง จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รูปร่างจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร การควบคุมก็จะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่น ก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ของการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะไม่มีเงินเก็บพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานนอกจากความต้องการอย่างอื่นของพนักงานซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้มีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใญ่น้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ จากการศึกษพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใญ่กับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่

ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานมักให้ความสำคัญกับสภาพของการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณี Hawthorn พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรูว่การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงาน

แหล่งข้อมูล	ศิริพงษ์ ขุนพิสิฏ (2551)	สุรเชษฐ์ ผลการต้นสกุล (2552)	ธีราพร ขยันการ (2556)	Blum and Naylor (1968)	Ghiselli & Brown (1965)	Kotler (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ลักษณะงานที่ทำ									
- ลักษณะของงานที่ทำ	√						4	66.66	√
- ลักษณะงาน		√							
- ปัจจัยด้านงาน					√				
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน				√					
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
- เงินเดือนและผลประโยชน์ เก็บกู่ล	√						6	100	√
- เงินเดือนและสวัสดิการ		√							
- สิ่งจูงใจทางด้านรายได้					√				
- ผลประโยชน์ตอบแทน	√								
- เงิน สิ่งของ			√						
- สิ่งจูงใจที่เป็นความรู้สึกและจิตใจ									
- ค่าจ้าง				√					
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ									
- ความมั่นคงในงาน	√						4	66.66	√
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในที่		√							

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	ศิริพงษ์ ชุมพิลิก (2551)	สุรเชษฐ์ ผลการต้นสกุล (2552)	ธีราพร ชัยนगर (2556)	Blum and Naylor (1968)	Ghiselli & Brown (1965)	Kotler (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
ทำงาน									
- โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	√			√					
4. การปกครองบังคับบัญชา									
- การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน	√						4	66.66	√
- การปกครองบังคับบัญชา		√							
- คุณภาพของการปกครองบังคับ บัญชา					√				
- ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา				√					
5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล									
- สัมพันธภาพในการทำงาน		√					3	50.00	
- การติดต่อสื่อสาร	√								
- ความเป็นมิตรและความจริงใจ			√						
6. บรรยากาศองค์การ									
- ลักษณะทางสังคมของงาน	√						5	83.33	√
- ความมีอิสระในการทำงาน		√							
- สภาพการทำงาน	√	√							
- สถานะทางสังคมและสภาพการ ทำงานต่าง ๆ					√				
7. องค์การและการจัดการ									
- ปัจจัยด้านการจัดการ						√	3	50.00	√
- โครงสร้างองค์การ		√							
- องค์การและการจัดการ	√								

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	จิระพงษ์ ขุนพิลึก (2551)	สุระเชษฐ ฝการัตนสกุล (2552)	ธีรพร ชัยนगर (2556)	Blum and Naylor (1968)	Ghiselli & Brown (1965)	Kotler (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในการทำงาน									
8. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน									
- อายุของผู้ปฏิบัติงาน					√				
- ปัจจัยด้านบุคคล						√	2	33.33	
9. ความสำเร็จในการทำงาน									
		√					1	16.66	
10. ระดับสถานะของอาชีพ									
					√		1	16.66	
11. สถานการณ์									
				√			1	16.66	

จากตาราง 2 องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในการทำงาน ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมกับ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
เงินเดือนและสวัสดิการ สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทน เงิน สิ่งของ ค่าจ้าง สิ่งจูงใจที่เป็นความรู้สึกและจิตใจ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 100

2. บรรยากาศองค์การ รวมกับ ลักษณะทางสังคมของงาน ความมีอิสระในการทำงาน สภาพการทำงาน สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “บรรยากาศองค์การ” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 83.33

3. ลักษณะงานที่ทำ รวมกับ ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะงาน ปัจจัยด้านงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ลักษณะของงานที่ทำ” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.66

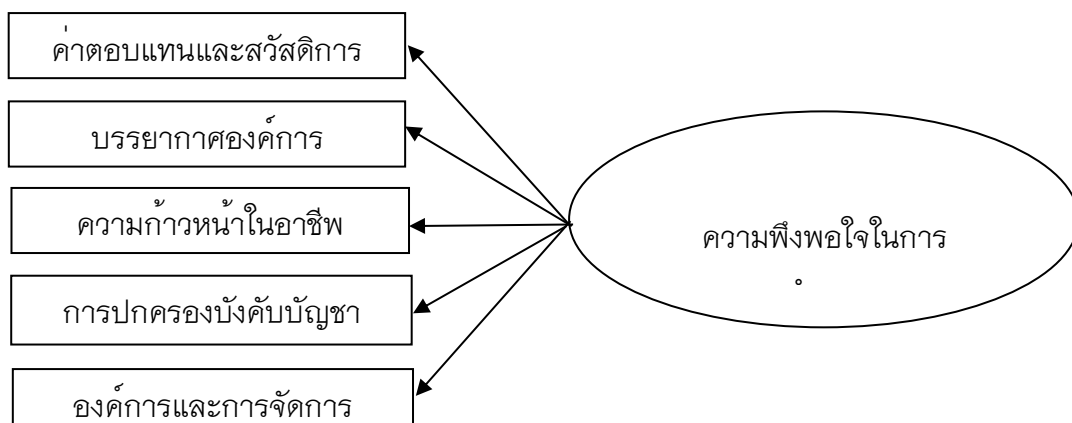
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ ร่วมกับ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในที่ทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.66

5. การปกครองบังคับบัญชา ร่วมกับ การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน การปกครองบังคับบัญชา คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา และความยุติธรรมของ ผู้บังคับบัญชา ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การปกครองบังคับบัญชา” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.66

6. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ร่วมกับ สัมพันธภาพในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และความเป็นมิตรและความจริงใจ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สัมพันธภาพระหว่างบุคคล” มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00

7. องค์การและการจัดการ ร่วมกับ ปัจจัยด้านการจัดการ โครงสร้าง องค์การและองค์การและการจัดการ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การปกครองบังคับบัญชา” มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00

แต่เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ และตรงกับองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบดังกล่าวออกจากองค์ประกอบย่อย ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บรรยากาศองค์กร 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การปกครองบังคับบัญชา 5) องค์การและการจัดการ แสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงาน

จากภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การปกครองบังคับบัญชา และ 5) องค์การและการจัดการ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ. (2551, หน้า 2) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร

สุจิตรา ธนानันท์ (2552, หน้า 3) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

พนัชกร สิมะขจรบุญ (2554, หน้า 230) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Total Compensation) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน (Cash Compensation) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนหลักให้กับพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง Incentive โบนัส และค่าครองชีพ 2) ค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการ (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบแทนที่พนักงานได้เข้าร่วมงานกับองค์กร อาจเรียกได้อื่นชื่ออื่น เช่น ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือ ผลตอบแทนทางอ้อม

ประภาพร พฤษะศรี (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สกล บุญสิน (2559, หน้า 14) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของการให้ค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานซึ่งนายจ้างจ่ายตอบแทนให้แก่พนักงานขององค์กร โดยอยู่ในหลายรูปแบบอาจจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ

ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบทางการเงินหรือการบริการต่าง ๆ ที่สามารถจับต้องได้รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

Mondy, R.W; & Noe, R.W. (1996, pp. 284–285) กล่าวว่า ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ บริการและประโยชน์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non – Financial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจจากบริษัทหรือจากการทำงานกับองค์การ เช่น ตัวงาน (The Job) และสภาพแวดล้อมในงาน (The Job Environment) เป็นต้น นอกจากนี้ยังกล่าวได้อีกว่า ค่าตอบแทนนี้เองที่เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้องค์การได้รับการทำงานอย่างเต็มที่จากพนักงาน เพื่อช่วยในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ และยังเป็นการลงทุนให้กับองค์การ เนื่องจากสามารถลดอัตราการลาออกจากองค์การได้

Gomez – Mejia (1998, p. 328) ให้คำจำกัดความว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับ (employee's total compensation) ที่มีส่วนประกอบ คือ ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Compensation) ซึ่งเป็นส่วนที่พนักงานได้รับโดยปกติพื้นฐาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำสัปดาห์ หรือการจ่ายเป็นเดือนหรือชั่วโมง ส่วนที่ 2 คือ ค่าตอบแทนจูงใจ (Pay Incentives) เป็นโปรแกรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งอาจมีหลายรูปแบบ เช่น โบนัส การแบ่งส่วนผลกำไร (Profit sharing) ส่วนที่ 3 คือ ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ในบางครั้งอาจเรียกว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) ซึ่งอาจจะอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น การประกันสุขภาพ การประกันการว่างงาน เป็นต้น

Milkovich and Newman (2008, p.9) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือบริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” ว่า หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้บรรยากาศองค์การ

ธงชัย วิโรจนาภา (2544, หน้า 43) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลผลิตขององค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ลัดดา ภัทรวิภาส (2550, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศองค์การจึงเป็นบุคลิกภาพเฉพาะขององค์การที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ และบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ทำให้กระทบต่อแรงจูงใจและผลการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การในที่สุด การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ จึงน่าจะเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งขององค์การที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ฉวีวรรณ อิมพญา (2559, หน้า 17) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือมีเอกลักษณ์

ศวิษา สังคหะ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การที่บุคคลในองค์การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์การตามพื้นฐานและแนวคิดตามประสบการณ์เดิมซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าว หมายถึง สิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรม เช่น ความจริงที่กักตุนขององค์การ และความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สภาพแวดล้อมขององค์การจะมีความเป็นเอกลักษณ์หรือมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การซึ่งจะมีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั่นเอง

Taguri & Litwin (1968, p. 27) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรไว้ว่าเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่ง (1) บุคคลในองค์กรนั้นรู้สึกและรับรู้ได้ (2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (3) บอกถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรแตกต่างกันไป

Dessler (1976, p.187) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นการเข้าใจหรือรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขามีต่อองค์กรจะอยู่ในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ค่าตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน เป็นต้น

Hoy (2008, p.197) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเองเช่นเดียวกับองค์กรหรือหน่วยงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “บรรยากาศขององค์กร” ได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุน และ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ

จัวร์ตัน จอมวุฒิ (2550 หน้า, 23-24) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอาชีพการงาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทางอาชีพ ได้แก่ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ การได้เลื่อนตำแหน่ง และการได้ออน (ย้าย) เป็นต้น

จิตภา ป้อมป้อง (2552, หน้า 7) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับหรือความเจริญ พัฒนาขึ้นเร็วกว่าเดิม ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพวัดจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ธนกร จันทร์ระวาง (2553, หน้า 4) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือความเจริญหรือการพัฒนาของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับซึ่งวัดได้จาก ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ และความก้าวหน้าในการมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

พรเทพ ดำนิล (2552, หน้า 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรใด ๆ มีหนทางที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภายในองค์กรนั้น สามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และมีเงินเดือนสูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การพัฒนาตนเอง ตลอดจนถึงสวัสดิการ

วรนารถ นิลเกต (2555, หน้า 15) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในอาชีพการงานซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในอาชีพ เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการปรับเงินเดือน การได้รางวัลสูงใจและ การได้รับการพัฒนาความรู้

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556, หน้า 17) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ก่อให้เกิดการได้รับโอกาสและการพัฒนาความก้าวหน้าในงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนาน (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เลื่อนเงินเดือน มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ดีขึ้นหรือเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงาน หรือได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Peel (1992, p.15) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นกระบวนการของการฝึกอบรมเฉพาะบ่มชีวิตการทำงานในการใช้ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรกับการผสมผสานประโยชน์ขององค์กรและสร้างความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน ในความก้าวหน้าของพนักงานนั้น ผู้บริหารถือว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุด เพราะหากขาดซึ่งการสนับสนุน

จากผู้บริหารแล้ว ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกว่าการก้าวหน้าในสายงานเป็นเรื่องยาก ฉะนั้น การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสายอาชีพจึงต้องมีการจูงใจทางบวก ความพยายามในการสะท้อนผลงานปัจจุบันหรือการขยายขอบเขตหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย

“ความก้าวหน้าในอาชีพ” ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือ การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การปกครองบังคับบัญชา

ปราบุษรงค์ ศรีวิบูลย์ (2542, หน้า 16) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือ การพบปะสังสรรค์และการยอมรับนับถือ

จิตภา รัตนอุบล (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและแนวทางที่ผู้บังคับบัญชาได้นำมาใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนเสริมสร้างให้มีเทคนิคในการทำงานและการบริหารงาน

รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการที่กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เดือนตา มัจฉาชีพ (2554, หน้า 44) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบ การมีมนุษยสัมพันธ์ การชี้แนะและการควบคุม

ธีราพร ชัยนการ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเองและให้กำลังใจแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การปกครองบังคับบัญชา” ว่า หมายถึง การที่ครูได้รับรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

5. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์การและการจัดการ

สมคิด บางโม (2538, หน้า 94) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์การย่อยอื่น ๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่าจะใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, หน้า 1) กล่าวว่า งานบริหารจัดการองค์การ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้ เพื่อให้งานขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมาน รังสิโยภุชฎี และสุธี สุทธิสมบุญ, 2544, หน้า 23) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ

จีระพงศ์ ขุนพิสิฎ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า องค์การและการจัดการ หมายถึง นโยบายและการดำเนินการ การบริหารงานมีความยุติธรรม ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุน องค์การให้ความสำคัญผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Edwin B. Flippo (1970, p.129) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

Dubrin & Ireland (1972, p.4) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการบริหารที่มีกระบวนการสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ผ่านหน้าที่การบริหารต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “องค์การ และการจัดการ” ว่า หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ	1. การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต 2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ 3. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน 4. การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
2. บรรยากาศองค์การ	ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส	1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน 2. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา 3. การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุนและ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน	4. การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ	การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ	1. การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น 2. การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ 3. การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ 4. การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
4. การปกครองบังคับบัญชา	การที่ครูได้รับความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์	1. การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2. การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแล 3. การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
5. องค์การและการจัดการ	การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา 2. การรับรู้นโยบายการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน 3. การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้ 4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน

2.2.2 ความสำเร็จในการทำงาน

ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างานเพื่อให้บรรลุผลตามกำหนดเป้าหมาย ทั้งทางด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

พจนานุกรมของ Oxford (1986, p. 823) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จ หมายถึง การยินยอม รับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุผล ของปริมาณต่าง ๆ ชื่อเสียง หรือตำแหน่งงาน

พจนานุกรมของ Longman (1993, p.1334) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จ หมายถึง ผลของการบรรลุผลตามเป้าหมายในงานของคุณ

พจนานุกรมของ Collins (1996, p.1100) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุ ผลของบางสิ่งบางอย่างที่คุณพยายามที่จะทำหรือการบรรลุผลตามความเป็นจริงที่มีผลลัพธ์ซึ่งเป็นไปตามแผนที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน

คีนสนีย์ เฮอร์ริญแกว (2548, หน้า 28) กล่าวว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

อัญชลี เชนตระกูล (2549, หน้า 21) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านสวัสดิการ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน

ชลิดา บุญรังษี (2550, หน้า 29) กล่าวว่า บุคคลจะมีการประเมินความสำเร็จในงานของตน โดยการประเมินตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีทั้งที่เป็นองค์ประกอบภายใน เช่น แรงจูงใจและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอก เช่น ผู้บริหาร นโยบาย การจัดการ และการสนับสนุน เป็นต้น หากทุกองค์ประกอบประสานสัมพันธ์สอดคล้องด้วยดีจะช่วยให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานที่สังเกตได้ (Extrinsic Success) หมายถึง ผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานในเชิงรูปธรรมและสามารถสังเกตได้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทหน้าที่ และ 2) ความสำเร็จในการทำงานภายในตัวบุคคล (Intrinsic Success) เป็นผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานที่แต่ละบุคคลรับรู้ในเชิงนามธรรมต่ออาชีพของตน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้ความสนใจหรือประสบการณ์ภายในของแต่ละบุคคลเป็นตัววัดผลงานของตนเอง อันได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ฐิติมา พูลเพชร (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงาน ความภูมิใจในวิชาชีพ งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้ไว้ในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1988 อ้างถึงใน อัญชลี แซ่ตระกูล, 2549, หน้า 17) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์จากนั้นรับรู้แนวคิดวิชาชีพของตนเอง มีการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพจากบทบาทของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่
- 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่าง จริงใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็น

อย่างดี 3) ด้านการเงิน เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้ผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์การเป็นผู้กำหนด เริ่มจากระดับล่างไปสู่ระดับสูงสุด ได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะ จนประสบความสำเร็จในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ

Judge, et al. (1995, p.485) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน และการประกอบอาชีพมีความหมายได้ทั้งในเชิงภววิสัย (Objective) และอัตวิสัย (subjective) กล่าวคือในเชิงภววิสัย ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้และมักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลงาน เป็นต้น ส่วนในเชิงอัตวิสัย หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงไร เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

Cascio. (1998, pp.339 – 340) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career Success) คือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึงความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

Hopkins and Bilimoria (2007, p.27) แบ่งเกณฑ์การวัด ความสำเร็จเป็น 2 ด้าน คือเกณฑ์ภายนอก (External Measures) ได้แก่ ตำแหน่ง รายได้ และความสำเร็จที่สังเกตได้ด้านอื่น ๆ และเกณฑ์ภายใน (Internal Measures) เป็นการวัดความรู้สึกที่เกี่ยวกับการรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำของแต่ละบุคคล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยความสำเร็จในการทำงาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความสำเร็จในการทำงาน

แหล่งข้อมูล	คินสเลย์ เทรียนูแกว (2548)	อัปซลี แซงตระกูล (2549)	ชุลิดา บุญรังษี (2550)	อรุณสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550)	มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	นิตติมา พูลเพชร (2556)	Gattiker and Larwood (1988)	Judge, et al. (1995)	Cascio. (1998)	Hopkins and Bilimoria (2007)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ประสิทธิภาพของงาน													
- การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ	√										10	100	√
- ความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน					√								
- ความสำเร็จด้านการทำงาน		√											
- ด้านการทำงาน			√				√						
- ด้านบทบาทหน้าที่					√								
- งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย			√			√							
- ความภูมิใจในวิชาชีพ						√							
- ผลงานและความภาคภูมิใจในงาน								√					
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน													
- ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน	√										10	100	√
- ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน		√											
- ความก้าวหน้าในงาน			√			√	√		√				

ตาราง 4 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	คันทันนีย์ เทริญแกว (2548)	อัญชลี เซงตระกูล (2549)	ชลิตา บุญรังษี (2550)	ฉรรณสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550)	มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	จิตติมา พูลเพชร (2556)	Gattiker and Larwood (1988)	Judge, et al. (1995)	Cascio. (1998)	Hopkins and Bilimoria (2007)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- การเลื่อนตำแหน่ง					√								
- ความก้าวหน้าในการทำงาน								√					
- การเจริญก้าวหน้า									√				
- ตำแหน่ง										√			
3. การยอมรับนับถือ													
- ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		√											
- การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง						√					5	50	√
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							√						
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา								√					
- ผู้บริหาร				√									
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ													
- ความสำเร็จด้านสวัสดิการ		√											
- การสนับสนุน				√							7	70	√
- ด้านรายได้					√					√			
- ด้านการเงิน							√						

ตาราง 4 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	คัมภีร์ เทริญแกว (2548)	อัญชลี เซงตระกูล (2549)	ชลิดา บุญรังษี (2550)	อรุณสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550)	มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	ลิตติมา พูลเพชร (2556)	Gattiker and Larwood (1988)	Judge, et al. (1995)	Cascio. (1998)	Hopkins and Bilimoria (2007)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- เงินเดือน								✓					
- ค่าตอบแทน								✓					
5. การบริหาร													
- นโยบาย				✓							2	20	
- การจัดการ				✓									
6. การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ													
- ความพึงพอใจในการทำงาน					✓								
- ความพึงพอใจในงานที่ทำ						✓					4	40	✓
- ความพึงพอใจในงาน									✓				
- การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำของแต่ละบุคคล										✓			
7. ทักษะการทำงาน													
- การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ						✓					3	30	
- การพัฒนาความรู้ที่ใช้ในอาชีพ						✓							
- การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน									✓				
8. แรงจูงใจ													
				✓							1	10	

จากตาราง 4 องค์ประกอบย่อยของความสำเร็จในการทำงาน ที่นักวิชาการได้เสนอไว้ นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของงาน รวมกับ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน ความสำเร็จด้านการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ความภูมิใจในวิชาชีพ ผลงาน ความภาคภูมิใจในงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ประสิทธิภาพของงาน” มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมกับ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในการทำงาน การเจริญก้าวหน้า ตำแหน่ง ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความก้าวหน้าในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

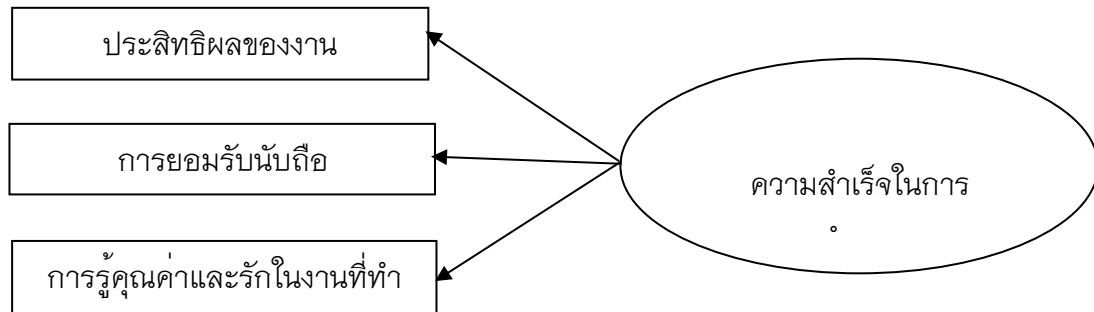
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมกับ ความสำเร็จด้านสวัสดิการ การสนับสนุน ด้านรายได้ ด้านการเงิน เงินเดือน ค่าตอบแทน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สวัสดิการ” มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

4. การยอมรับนับถือ รวมกับ ความสำเร็จด้านสวัสดิการ การสนับสนุน ด้านรายได้ ด้านการเงิน เงินเดือน ค่าตอบแทน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การยอมรับนับถือ” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

5. การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ รวมกับ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน และการรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำของแต่ละบุคคล ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40

แต่เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความก้าวหน้าในการทำงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบดังกล่าวออกจากองค์ประกอบความสำเร็จในการทำงาน ด้วยเหตุดังกล่าว ความสำเร็จในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 3

องค์ประกอบ คือ 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) การยอมรับนับถือ และ 3) การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยความสำเร็จในการทำงาน

จากภาพประกอบ 4 แสดงองค์ประกอบย่อยของความสำเร็จในการทำงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) การยอมรับนับถือ และ 3) การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของประสิทธิผลของงาน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2540, หน้า 79) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณาทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ทางเลือกนั้นว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์มากหรือน้อยเพียงใด

ดุสิต ทองสาย (2541, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด เพราะในแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมายในการปฏิบัติ การที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541, หน้า 118) และรังษิยา อมาตยคง (2544, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545, หน้า 137) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำกิจกรรม การดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

พระมหาบุญเสริม ทองศรี (2554, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเน้นผลสำเร็จของงาน มีการตรวจสอบและวัดผลที่เกิดขึ้นจริงและพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุน

ธีรพงษ์ ก้านพิบูล (2557, หน้า 21) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้กำหนดเกณฑ์ของเป้าหมายไว้ โดยเน้นมีประโยชน์ มีการตรวจสอบและวัดผลผลิต ทำให้งานมีคุณภาพสูง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ประสิทธิภาพของงาน” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการยอมรับนับถือ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, หน้า 29) กล่าวว่า การยอมรับ เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

ณัฐภา กรีหิรัญ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือยกย่องในความสามารถ และผลงานที่ปฏิบัติ

เสาวรส คูหาปัญญา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

ธีระศักดิ์ แก้วสุข (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

Milton (1981, p. 159) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การยอมรับนับถือ” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

วีระศักดิ์ จักรสาร (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

นฤมล แสงผล (2554, หน้า 5) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานและมีความภูมิใจในงานที่ทำ

วิภาดา มุกดา (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

เมธาพร พังลักษณ์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนเองมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ดีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนเองมีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ประสิทธิภาพของงาน	การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง	1. การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน 2. การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา 3. การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม
2. การยอมรับนับถือ	การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ	1. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2. การได้รับการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย 3. การได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ยากขึ้น
3. การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ	การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนเองมีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ	1. การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ 2. การรับรู้ว่าตนเองมีภาระรับผิดชอบ 3. การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		4. การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ

2.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปีนปทมา ครุฑพันธุ์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกแต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ผจญ เฉลิมสาร (2551, หน้า 1-2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างรายชั่วโมง การทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

จรรยาพร รอบคอบ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านสภาพจิตใจซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลงานขององค์การ

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, หน้า 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมด้านลบในองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่ต้องฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การได้

อมฤต หัตถกรรจ์ (2557, หน้า 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การ ในการจัดกิจกรรม รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

นาวิ อุดร (2559, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ

Walton (1975, pp. 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Casio (1989, p. 30) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบาย การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนอีกด้านเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

Robinson (1991, p. 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนา กลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุม

ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

Cascigo (1992, p. 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Kerce & Kewley (1993, pp. 189–207) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรจึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Davis (1997, p. 53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งที่ว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกลมกลืน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม

Louis (1998, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. คาดอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย

3. การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า

4. การยอมรับทางสังคม

5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

กนกวรรณ ครูชุปักซี่ (2552, หน้า 6-7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วยมิติย่อย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือนสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับจากทางโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพการดำเนินชีวิตและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียงและอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ เข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน จากหน่วยงานอื่น ๆ หรือที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนางานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นลำดับสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า มีความก้าวหน้าของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพครู

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

6. สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อระเบียบของโรงเรียนที่เป็นธรรม โดยให้สิทธิในการพูดหรือแสดงออกโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ รวมถึงการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในทุกด้านของงาน และการมีสิทธิที่จะร้องเรียนในกระบวนการที่ไม่เหมาะสม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง การจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บทบาทของครูในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือนั่นเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน

ปิยะวัฒน์ เคนแสง (2559, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและส่งผลต่อการรับรู้ของครู ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพหรือความรู้ให้แก่ครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีโอกาสเสนอ

ผลงานทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทาย
ความสามารถ มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งด้านส่วนตัวและบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละ
บุคคล ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานฉันมิตร

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้
สิทธิแก่ผู้ร่วมงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วย
ตนเอง การมีความเสมอภาคในการทำงาน ยึดหลักและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีชีวิตในการ
ทำงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ สมาชิกในครอบครัวยอมรับสภาพ
ในการปฏิบัติงานที่ทำในโรงเรียน มีเวลาพักผ่อนและคลายความตึงเครียด ครูทำงานอย่าง
เต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

นาวิ อุดร (2559, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง
การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้
ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

Walton (1974, pp. 22-27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair
Compensation) หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและ
ไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับ
องค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย (Safe and Healthy
Working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย
และความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็น
อย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป
ได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ
ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทักษะ ทักษะ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง งานที่สมควรให้มีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการจ้างงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรอย่างรอบคอบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life) การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social Relevance of Work life) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน

Umstot (1984, pp. 422-423) ได้เสนอองค์ประกอบในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด หรือแค่ไหน จึงจะมีความเพียงพอ อย่างไรก็ตามก็ตีผลตอบแทนก็ยังมีค่าสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งยังส่งผลต่อไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของคน (Opportunities to use human capacities and growth) คือ การเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรด้วย

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the

working organization) องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน

Huse & Cummings (1985, pp.199 – 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัลองค์การอันวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bernardin and Russel (1985, pp.520 – 521) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อยของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543)	กนกวรรณ คุรุทปักษ์ (2552)	ปิยะวัฒน์ เตแสง (2559)	ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559)	นารี อุดร (2559)	Walton. (1974)	Umstot (1984)	Huse and Cummings. (1985)	Bernardin and Russel (1985)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. คาตอบแทนและสวัสดิการ												
- คาตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	√							√				
- คาตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ		√										
- มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สภาพความเป็นอยู่ที่ดี			√							9	100	√
- ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				√	√	√						
- ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ							√					
- รายได้ที่เพียงพอและเสมอภาค									√			
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย												
- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย	√											
- สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย		√								8	88.88	√

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543)	กนกวรรณ ศุภบุปผี (2552)	ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559)	ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559)	นารี อุดร (2559)	Walton. (1974)	Umstot (1984)	Huse and Cummings. (1985)	Bernardin and Russel (1985)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี			√									
- มีความปลอดภัยในการทำงาน			√									
- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย					√	√						
- สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ								√				
- สภาพการทำงาน									√			
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน												
- การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า	√											
- ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน		√										
- โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน				√			√					
- โอกาสก้าวหน้า การพัฒนาความสามารถและความมั่นคงในงาน						√				8	88.88	√
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ					√							
- ความก้าวหน้า								√				

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543)	กนกวรรณ คุรุพักิณี (2552)	ปิยะวัฒน์ เตแสง (2559)	ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559)	นาถิ อุดร (2559)	Walton. (1974)	Umstot (1984)	Huse and Cummings. (1985)	Bernardin and Russel (1985)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
องค์ประกอบย่อยของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน												
- ภาวะอิสระจากงาน								√				
6. การปกครองบังคับบัญชา												
- การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน			√				√			9	100	√
- ความสอดคล้องกับกฎหมายและ รัฐธรรมนูญ						√						
- ประชาธิปไตย								√				
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน								√				
- สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ ทำงาน		√										
- ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค			√									
- ความยุติธรรมในการบริหารงาน							√					
- การได้รับการปกป้องสิทธิ์ส่วนบุคคล					√							
7. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน												
- การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม								√		6	66.66	√
- สังคมสัมพันธ์							√					
- การบูรณาการทางสังคม			√		√	√						
- สัมพันธภาพระหว่างบุคคล				√								
8. ลักษณะการบริหารงาน							√			1	11.11	
9. ความเชื่อมั่นในตนเอง								√		1	11.11	
10. ความพึงพอใจของพนักงาน								√		1	11.11	
11. การให้สหภาพมีส่วนร่วม								√		1	11.11	

จากตาราง 6 องค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่นักวิชาการได้เสนอไว้ นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมกับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รายได้ที่เพียงพอและเสมอภาค ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 100

2. การปกครองบังคับบัญชา รวมกับ การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงาน สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ยุติธรรมในการบริหารงาน และการได้รับการปกป้องสิทธิ์ส่วนบุคคล ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การปกครองบังคับบัญชา” มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 100

3. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย รวมกับ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และสุขภาพ สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และสภาพการทำงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย” มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 88.88

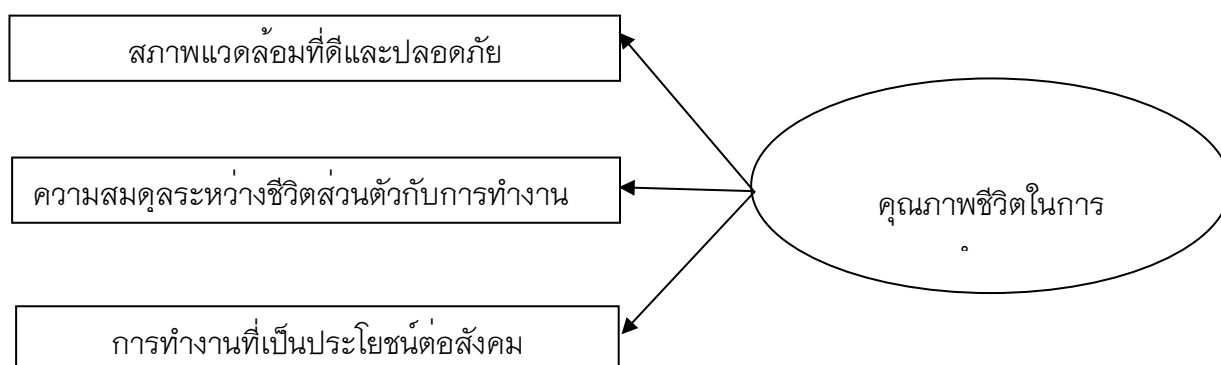
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมกับ การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน โอกาสก้าวหน้า การพัฒนาความสามารถและความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ความก้าวหน้า การจ้างงานที่มั่นคง การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ และการสนับสนุนพัฒนาทักษะหลายๆด้าน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความก้าวหน้าในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 88.88

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน รวมกับ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีเวลาสำหรับการพักผ่อน และภาวะอิสระจากงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 88.88

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน รวมกับ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สังคมสัมพันธ์ การบูรณาการทางสังคม และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.66

7. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมกับ การยอมรับทางสังคม การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และความภูมิใจในองค์กร ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 55.55

แต่เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา และตรงกับองค์ประกอบความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบดังกล่าวออกจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 3) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพประกอบ 5 แสดงองค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 3) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

ชูชาติ ชอบชื่นชม (2546, หน้า 15) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือมีผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาเรื่องมลภาวะ เป็นปัญหาทั้งที่ภาคเอกชนและรัฐบาลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นทั้งในแง่กฎหมาย ศีลธรรม และเป็นการสร้างความปลอดภัยให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อร่างกาย ตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิและ บรรยากาศ ในการทำงานที่เหมาะสมรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงาน ได้แก่ การจัดแข่งขันกีฬา การรณรงค์รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน

วันชัย วิจิรวนิช (2550, หน้า 52) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ดเหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควรมีความสะอาด ปลอดภัยและมีความพอเพียงในการทำงานโดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทของอากาศที่พอเพียงพอดี

กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ถูก
 สุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มี
 ความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียงและอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอ
 ต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความ
 ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ศรินญา ปู่เต๊ะ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ
 ปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงาน
 ต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย
 ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

เสนาะ ดีเยาว์ (2552, หน้า 270) กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัย
 ของคนที่ทำงานในองค์การเป็นส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ
 และปลอดภัยจะช่วยส่งเสริมให้คนงานรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน และก่อให้เกิดความ
 พึงพอใจในการทำงาน

เสาวรส คุหาปัญญา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด
 ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอน
 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2554, หน้า 103) กล่าวว่า
 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมีองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็น
 ระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์
 กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้ว่าคนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบท
 จะไม่มีความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่มีฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจาก
 ท้องที่เขตเมืองจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ
 ระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมี
 ความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน มีความท้อทาย
 ของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการและชาวนามีความพึงพอใจใน

ระดับปานกลาง และผู้ที่ดำเนินงานทั่วไป และกรรมกรมีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น รูปแบบของการตัดสินใจ รูปแบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานเช่นกัน

4. เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งาน และสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานนี้จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษา สิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงาน และควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

สุदारัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Healthy and Safety at Workplace) หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความปลอดภัยและเสริมต่อสุขภาพ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ภายในองค์กร มีมาตรการป้องกันอันตรายและมีการตรวจสอบอุปกรณ์ให้มีคุณภาพเพื่อให้พนักงานเกิดความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน

Huse & Thomas (1985, pp. 237-238) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การที่พนักงานมีความสมดุลของช่วงเวลาดำเนินงานกับเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเหมาะสม หรือการที่ได้มีเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 65) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่พอเพียงระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

กนกวรรณ ครุฑปักซี่ (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง การจัดการระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

คริณญา ปูเต๊ะ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

เสาวรส คูหาปัญญา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคคลจะต้องจัดสรรบทบาทของตนให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านอาชีพการทำงาน และด้านครอบครัว ได้แก่ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

สาวิตรี โสภณ (2557, หน้า 25) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในองค์การ คือ ลักษณะหรือปริมาณงานที่พอเพียงกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม กับการปฏิบัติงานซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการเวลาส่วนตัวโดยไม่มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว สังคม และต้องการเวลาพักผ่อน ในการใช้เวลาว่างให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะ หลักการบริหารเวลาที่ดี

ยอมก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559, หน้า 41) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การทำงานในลักษณะ และปริมาณที่เหมาะสมแก่สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม และส่วนตน

Huse & Thomas (1985, pp. 237-238) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space) งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานรัฐศึกษามีใจขององค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ประโยชน์ต่อสังคม

กนกวรรณ ครูพักพิง (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บทบาทของครูในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือนั่นเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน

ศรินญา ปู่เต๊ะ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน

เสนาะ ตีเยวร์ (2552, หน้า 298) กล่าวว่า การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ถ้างานนั้นทำให้มีชื่อเสียง มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริการชุมชนหรือบริการสังคม บุคคลนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ถ้าลักษณะกิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 347) กล่าวว่า กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีดำเนินการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

สุดารัตน์ ครุขสิทธิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม องค์กรสนับสนุนให้ความร่วมมือในด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในสังคมหรือการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ การที่บุคคลได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และการกระทำสิ่งที่สำคัญมีคุณค่าเพื่อช่วยพัฒนาชุมชนและสังคม บุคคลอื่นให้ความเชื่อถือและให้ความร่วมมือ เป็นที่ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จึงสร้างความพอใจและมีความสุขในการทำงาน

Huse & Thomas (1985, pp. 237-238) กล่าวถึง การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) ว่า ถ้ากิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย
 “การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกกว้างงานที่ทำนั้น
 เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษา
 ของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจใน
 สถานศึกษาของตนเอง

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. สภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย	การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	1. การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 2. การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย 3. การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ	1. การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม 2. การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว 3. การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ 4. การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
3. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	การที่ครูมีความรู้สึกกว้างงานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง	1. การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม 2. การรับรู้สถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม 3. การมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา 4. การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ

2.2.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

วิรัช สงวนวงศวาน (2550, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์การจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการรับรู้ร่วมกัน (A Common Perception) ของคนในองค์การจากการได้เห็นได้ยินร่วมกันได้รู้อะไรต่าง ๆ ร่วมกัน
2. วัฒนธรรมองค์การแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน
3. วัฒนธรรมองค์การเป็นการอธิบาย (Description Term) ถึงลักษณะหรือมิติ (Dimension) ที่องค์การยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, หน้า 52) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ความคาดหวัง และข้อสันนิษฐานที่เชื่อมโยงบุคคลและระบบเข้าด้วยกัน ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงเอกลักษณ์ และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

กุลบัณฑิต บัวเทศ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์การซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์การ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีตและถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

เชมทัตน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล (2553, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งหมายถึงระบบความเข้าใจร่วมของสมาชิกว่าองค์การของเรามีลักษณะเด่นกว่าองค์การอื่นอย่างไร โดยทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และได้พัฒนาขึ้นภายในองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติของสมาชิกในองค์การ

งามสม ไชยวุธ (2553, หน้า 41) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์การมีการปฏิบัติร่วมกันเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ องค์การนั้น มีการเชื่อมโยง ผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานและการกระทำของบุคคล กลุ่มคนและองค์การ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ความสำเร็จขององค์การ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การ

มนตรี อารีกิจ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ทศนคติ ความคิด ความเชื่อที่เหมาะสมที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ

นริศย์ จำปา (2556, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์การที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน เป็นแบบแผนในการทำงาน ความรับผิดชอบร่วมกัน

Schien (1992, p. 87) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ ค้นพบหรือพัฒนาขึ้นมาจากการเรียนรู้โดยกลุ่มหรือองค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การและการบูรณาการภายในองค์การ แบบแผนของฐานคติพื้นฐานดังกล่าวซึ่งงานได้ดี กระทั่งองค์การหรือกลุ่มเห็นพ้องต้องกัน ฉะนั้นฐานคติพื้นฐานเหล่านี้จะถูกสอนหรือถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิดและรู้สึกอย่างถูกต้อง เมื่อต้องการการตัดสินใจแก้ปัญหาในการบริหารงาน

Kilman and Serpa (2000, p. 60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ ปทัสถานและค่านิยมร่วมกันในองค์การ

Lunenberg and Ornstein (2000, p.60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง องค์การที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การที่รวมถึงปรัชญา มโนคติ ข้อสันนิษฐาน การคาดหวัง ทศนคติ บรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การก็มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์ เฉพาะขององค์การ

Ivancevich and Matteson (2002, p.66) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง องค์การที่มีสัญลักษณ์ ภาษา ความรู้สึกนึกคิด พิธีกรรมและวีรบุรุษขององค์การ ที่เป็นผู้ก่อตั้งองค์การนั้นขึ้นมา

Greenberg and Baron (2008, p. 544) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่มีอยู่ทั่วไป เพื่อเป็นกรอบการรับรู้ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถานของพฤติกรรมและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากองค์การอื่น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ชาติชาย จันทศรี (2546, หน้า 23) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ ความเข้าใจ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 197) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ วัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมีอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed behavioral regularities) เมื่อสมาชิกองค์การมีปฏิสัมพันธ์กันจะใช้ภาษา คำศัพท์ และพิธีกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมทำตามและการแสดงออกร่วมกัน
2. มีปทัสถาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่วิวัฒนาการขึ้นในกลุ่มทำงาน เช่นทำงานยุติธรรมและจ่ายค่าแรงยุติธรรม ผลกระทบของพฤติกรรมกลุ่มทำงานซึ่งมีปทัสถานของกลุ่มเป็นตัวกำหนด ส่งผลต่อมาตรฐานและตัวชี้วัด
3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์การผลักดันและคาดหวังให้สมาชิกองค์การมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นชัดในสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานในระดับสูงของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียนต่ำและการออกกลางคันต่ำ และประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า ตัวอย่างเช่น เขตพื้นที่การศึกษามีค่านิยม ปรัชญาหรือค่านิยมพันธกิจสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5. มีกฎ (Rules) แนวทางสำหรับการดำเนินไปขององค์การ หรือ เชื้อกที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้เป็นสมาชิกซึ่งเป็นที่ยอมรับ

6. มีความรู้สึก (Feelings) ความรู้สึกคือบรรยากาศโดยรวมที่มีการสื่อในองค์การโดยโครงสร้างทางกายภาพ และวิธีการซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อลูกค้าหรือบุคคลภายนอก

เชมทัตน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล (2553, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่มองเห็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรม ภาษา เรื่องราว คำขวัญ ถาวรวัตถุ และกฎระเบียบ ส่วนที่มองไม่เห็น ได้แก่ ปรัชญา ค่านิยม ปทัสถาน ความรู้สึก ขนบธรรมเนียมประเพณี และเครือข่ายวัฒนธรรม

กุลบัณฑิต บัวเทศ (2553, หน้า 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance) เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่งรู้สึกถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือไม่มีใครรู้

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หมายถึง บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตนเอง มากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตัวเอง

4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกันและหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง

สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) โดยความหมายจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยมร่วมกัน ปรัชญา ความเชื่อ คติฐาน การรับรู ทัศนสถาน สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์คิดขึ้น และรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมในแต่ละ องค์การจะมีลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งขึ้นนโยบายขององค์การไปยังผู้ปฏิบัติ ในแต่ ละองค์การอาจจะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ เป็นวัฒนธรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ในองค์การนั้นอีกด้วย

เนตรชนก คัมภีร์ (2555, หน้า 30) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ การ ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์การ

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, หน้า 5-6) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การ ประกอบด้วย

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) หมายถึง ทรัพย์สินที่มีค่าสุดของ การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงานและพันธมิตรทางธุรกิจยินดีใน ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ ยาวนานกับลูกค้า

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) หมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การ ร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์และ รับผิดชอบต่อการกระทำ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) หมายถึง การแสวงหา แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) หมายถึง การตัดสินใจและ ลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความ รับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบต้องมาพร้อมกับความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น

Daft (1986, p.75) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ชุดของ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และทัศนคติที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม

Rousseau (1990, p.160) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ

Hofstede (1991, pp. 286–316) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน การรับรู้และการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

แหล่งข้อมูล	ชาติชาย จันทศิริ (2546)	สุนทร โคตรบรรเทา (2551)	เขมทัตต์น ศรีจิตพิพัฒนกุล (2553)	กุลบัณฺฑิต บัวเทศ (2553)	สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553)	เนตรชนก คัมภักวี (2555)	สนทยา เกரியไกร ณ พัทลุง (2557)	Daft (1986 Daft (1986)	Rousseau (1990)	Hofstede (1991)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ความเชื่อและค่านิยมรวม													
- ความเชื่อ	√				√	√		√		√	10	100	√
- เรื่องราว		√											
- มีความรู้สึก		√	√										
- ความน่าเชื่อถือ							√						
- คติฐาน					√								
2. บรรทัดฐานในการทำงาน													
- บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน	√					√					10	100	√
- มีกฎ มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้		√											
- กฎระเบียบ มีปทัสสถาน มีขนบธรรมเนียมประเพณี		√	√				√						
- รูปแบบของพฤติกรรม					√								
- บรรทัดฐาน แบบแผน พฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน								√	√				

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อย ของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งเสริมการทำงาน	ชาติชาย จันทศรี (2546)	สุนทร โคตรบรรเทา (2551)	เชมทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2553)	กุลบัณฑิต บังเทศ (2553)	สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553)	เนตรชนก คัมภาทวี (2555)	สนทยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557)	Daft (1986 Daft (1986)	Rousseau (1990)	Hofstede (1991)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- ปทัสถานที่สมาชิกในองค์การมีร่วมกัน								✓					
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล													
- การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์การ	✓					✓							
- เครือข่ายวัฒนธรรม			✓								5	50	✓
- ความเป็นกลุ่มนิยม				✓									
- ด้านการดูแลเอาใจใส่							✓						
4. การประดิษฐ์คิดค้น													
- สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์คิดค้น					✓								
- ด้านความคิดสร้างสรรค์							✓				3	30	
- สิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ									✓				
5. สัญลักษณ์			✓								1	10	
6. ภาษา			✓								1	10	
7. ถาวรวัตถุ			✓								1	10	
8. คำขวัญ			✓								1	10	
9. สภาพแวดล้อมขององค์การ			✓								1	10	
10. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ				✓							1	10	
11. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน				✓							1	10	

ตาราง 8 (ต่อ)

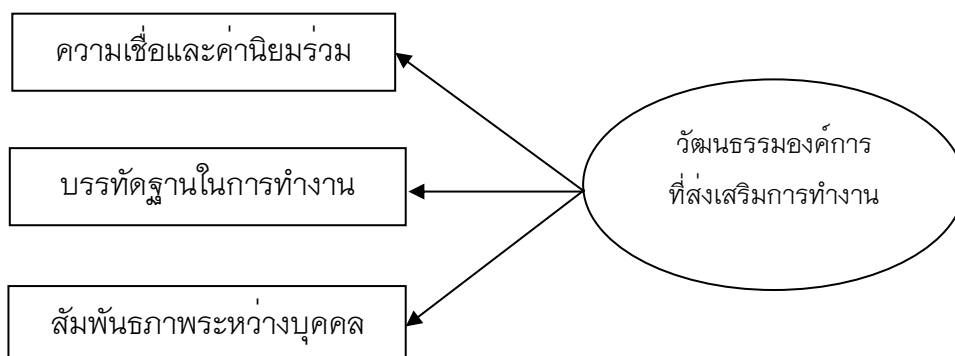
แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน											
	ชาติชาย จันทศิริ (2546)	สุนทร โคตรบรรเทา (2551)	เชมทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2553)	กุลบัณฑิต บัวเทศ (2553)	สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553)	เนตรชนก คัมภักดิ์ (2555)	สนทยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557)	Daft (1986 Daft (1986)	Rousseau (1990)	Hofstede (1991)	ความถี่	ร้อยละ
12. ด้านความกล้าตัดสินใจ							√				1	10
13. ขอสมมติพื้นฐาน									√		1	10
14. วีรบุรุษ			√								1	10
15. ความเป็นปัจเจกนิยม				√							1	10

จากตาราง 8 องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความเชื่อและค่านิยมร่วม รวมกับ ความเชื่อ เรื่องราว มีความรู้สึก คติฐาน และความน่าเชื่อถือ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความเชื่อและค่านิยมร่วม” มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

2. บรรทัดฐานในการทำงาน รวมกับ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีกฎ กฏระเบียบ มีปทัสถาน ขนบธรรมเนียมประเพณี รูปแบบของพฤติกรรม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน และปทัสถานที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “บรรทัดฐานในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล รวมทั้ง การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคล ในองค์การ เครือข่ายวัฒนธรรม ความเป็นกลุ่มนิยม และด้านการดูแลเอาใจใส่ ใช้ชื่อ องค์ประกอบว่า “สัมพันธภาพระหว่างบุคคล” มีความถี่เท่ากับ 50 คิดเป็นร้อยละ 50 แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

จากภาพประกอบ 6 แสดงองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม 2) บรรทัดฐานในการทำงาน 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความเชื่อและค่านิยมร่วม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525, หน้า 274) ให้ความหมายไว้ว่า “เชื่อ” หมายถึง เห็นตามด้วย มั่นใจ และไวใจ

ชลอ บุญช่วย (2530, หน้า 17) กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง การยอมรับที่แสดงถึงความจงรักภักดี ความศรัทธา และการยอมรับในอำนาจเร้นลับอื่น ๆ

ธวัช ปุณโณทก (2530, หน้า 350) กล่าวว่า ความเชื่อ คือ การยอมรับอันเกิดอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์ต่อพลังอำนาจเหนือธรรมชาติที่เป็นผลดีหรือผลร้ายต่อมนุษย์ แม้ว่า พลังอำนาจเหนือธรรมชาติเหล่านี้ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริงแต่มนุษย์ในสังคมหนึ่งยอมรับ และให้ความเคารพยำเกรง

นันทนา ชุนกักดี (2530, หน้า 5) กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง สภาพที่บุคคลให้ความมั่นใจ เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ เพื่อต้องการให้เกิดความมั่นใจเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามด้วยโดยไม่คำนึงว่าความเชื่อนั้น ๆ จะมีเหตุผลที่สามารถพิสูจน์ได้หรือไม่ก็ตามและชี้ให้เห็นว่าความเชื่อของคนมีมูลเหตุมาจากความไม่รู้เพราะความไม่รู้ทำให้เกิดความกลัว เมื่อมีความกลัว แล้วจึงคิดสร้าง ความเชื่อขึ้นมาเพื่อให้เป็นที่พึ่งทางใจ

สถาพร ศรีสังข์จั่ง (2533, หน้า 16) กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง การยอมรับข้อเสนอย่างใดอย่างหนึ่งว่าเป็นความจริง การยอมรับนี้อาจเกิดจากสติปัญญา เหตุผลหรือ ศรัทธา โดยไม่ต้องมีเหตุผลใด ๆ รองรับก็ได้

สมปราชญ์ อัมมะพันธ์ (2536, หน้า 7) กล่าวว่า ความเชื่อ คือ ระดับสภาพจิตใจของบุคคลที่มอบความไว้วางใจ ความเชื่อใจ หรือความเชื่อมั่นต่อบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พระมหาพิมล พรหมเมือง (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ความเชื่อ คือ การยอมรับคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นที่พึ่งทางจิตใจ และเป็นพลังนำไปสู่การปฏิบัติต่อสิ่งที่ตัวเองเชื่อด้วยพิธีกรรม นั้น ๆ

วิราวรรณ สมพงษ์เจริญ (2550, หน้า 62) กล่าวว่า คติความเชื่อ หมายถึง ความคิดความรู้สึกของคนหนึ่งหรือสังคมหนึ่งที่เชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นจริง ดำรงอยู่ และสามารถส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นหรือสังคมนั้น

พระครูปริยัติสารการ (2551, หน้า 19) กล่าวว่า ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง การยอมรับนับถือหรือยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งที่มีตัวตนหรือไม่ก็ตาม ว่าเป็นความจริงหรือมีอยู่จริง การยอมรับนับถือนี้อาจจะมีหลักฐานอย่างเพียงพอที่จะพิสูจน์ได้หรืออาจไม่มีหลักฐานที่จะนำมาใช้พิสูจน์ให้เห็นจริงเกี่ยวกับสิ่งนั้นก็ได้อีก และเมื่อมนุษย์เกิดความเชื่อแล้วมักแสดงออกมาให้ปรากฏทางกายและวาจา

สมสวัสดิ์ เตชพฤษชินันท์ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง การยอมรับนับถือ เชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิด เหตุผลที่พิสูจน์ได้ หรืออาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับ ศรัทธา โดยปราศจากเหตุผลหรือต้องพิสูจน์ใด ๆ ที่เป็นทั้งแนวทางในการตัดสินใจเชื่อ ปฏิบัติ ละเว้นการปฏิบัติสิ่งใด ๆ โดยมีอิทธิพลเหนือจิตใจของบุคคลและมีการปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์

ชัยพร วงศ์วรรณ (2540, หน้า 16) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความสนใจ ความนิยมชมชอบ การประพฤติปฏิบัติที่คนในสังคมนั้นยอมรับ และปฏิบัติตาม แนวคิดนั้นอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยชั่วระยะเวลาหนึ่ง

ณัฐพงศ์ เกศมาริช (2546, หน้า 33-34) กล่าวว่า ค่านิยมรวมเป็นปัจจัยหลักสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล เพราะค่านิยมรวมในการทำงานมีบทบาทสำคัญโดยเป็นเกณฑ์ หรือสิ่งที่ใช้พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็คือ การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมทั้งนี้ก่อนที่จะกำหนดค่านิยมรวมต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจะยืนหยัดทั้งด้านการให้บริการและด้านสังคม รวมถึงด้านระบบงานหรือบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับภาวะรับผิดชอบที่มากยิ่งขึ้น หรือมีการตัดสินใจที่เป็นไปโดยลำบากยิ่งขึ้น ความเชื่อในค่านิยม ก็จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในพฤติกรรมที่พวกเขาจะแสดงออกมา ดังนั้น การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และตามวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าตัวเป้าหมาย

Drummond (2000 อ้างถึงใน นฤมล สุนทรวาสดี, 2549, หน้า 215) กล่าวว่า ค่านิยมองค์การเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวมกันเข้า ค่านิยมองค์การ ดังคำกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วน ค่านิยมให้แนวทางเป็นทางเสื่อให้ถือปฏิบัติ เป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว ยืนยันว่า คุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้ เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจ เป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้ว มีความปลื้มใจ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2551, หน้า 55) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก หมายถึง สิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบ หมายถึง สิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 256) กล่าวว่า ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์กร ภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน ฉะนั้นค่านิยม คือ สิ่งทีผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ โดยได้แบ่งค่านิยมออกเป็น ค่านิยมแกน (Core value)

ซึ่งเป็นแนวความคิดและความเชื่อที่โดยทั่วไปจะถูกยึดถือโดยสมาชิกทุกคนขององค์การ และค่านิยมรอง (Sub value) จะเป็นการประนีประนอมแนวความคิดและความเชื่อที่ถูกยึดถือ ซึ่งค่านิยมรองจะไม่ขัดแย้งกับค่านิยมแกนกลางขององค์การ และสามารถให้การสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้

ลูตินันท์ นาดี (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

เกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ (2555, หน้า 59) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม (Shared Values) คือ ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน จากความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกันนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรทั้งหมดไปในทิศทางที่องค์กรพึงประสงค์โดยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้โดยอาศัยกฎระเบียบน้อยลง

ณพัชร ศรีฤกษ์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร (Corporate Value) หมายถึง เกณฑ์ที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความเชื่อและค่านิยมร่วม” ได้ว่า หมายถึง สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตาม และพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของบรรทัดฐานในการทำงาน

ทำงาน

จำนรรจ์ บุญศิริ (2543, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า บรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันเกี่ยวกับการยอมรับความรู้สึก มั่นใจ ภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรม และอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์กรที่กำหนด

ไว เคารพในกลุ่มพรอมที่จะปฏิบัติและสนับสนุนด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นถึงความสำเร็จขององค์กร

ปิยะนุช เหลืองงาม (2552, หน้า 20) กล่าวว่า บรรทัดฐาน หมายถึง ตัวกำหนดพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า สถานการณ์นั้น ๆ บุคคลควรปฏิบัติเช่นใดบ้าง ซึ่งพฤติกรรมจะอยู่ในแนวเดียวกัน คือ ไม่ทำความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น

เพ็ญลักษณ์ เรืองระเบียบ (2553, หน้า 20) กล่าวว่า บรรทัดฐาน หมายถึง กฎหรือมาตรฐานของการกระทำที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดโดย พิจารณาจากคุณภาพและเวลาของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “บรรทัดฐานในการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคล

ศิริพร กลิ่นทอง (2553, หน้า 13) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองและบุคคลอื่น เป็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ในความสัมพันธ์ที่มีความรัก ความอบอุ่น มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความผูกพันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับบุคคลและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

ศณเศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ดลนภา ตีบุปผา (2555, หน้า 14) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิบัติสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ ฟังพาดซึ่งกันและกัน

Schultz (1960, pp.57-60 อ้างถึงใน ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม, 2555, หน้า 82) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ คือ

1. ความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ให้ผู้อื่นยอมรับ
2. มีอำนาจควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่มีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น
3. ความรักใคร่ชอบพอ (Affection) หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยความปรารถนาดี ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

Beyer & Marshall (1981, pp. 663-665) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์และพลังอำนาจทางวิชาชีพ และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมั่นใจ และความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรง ฟังพาดอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การยอมรับมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงาน ได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน และในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และความรู้สึกละเอียดของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัว และด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานใน วิชาชีพเดียวกัน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) หมายถึง ความเห็นใจที่จะแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด และมีความจริงจัง ในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งสมาชิกเก่า และสมาชิกใหม่ ปกป้องสิทธิประโยชน์ช่วยเหลือดูแลกัน และปรับปรุงการทำงานให้ได้ดียิ่งขึ้นได้

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) หมายถึง ความเต็มใจที่จะรับฟัง ผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือ ยกย่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นด้วยความจริงจังให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา ทั้งด้านส่วนตัว และด้านการทำงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และ การปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพ ของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการ แสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าใน การทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตร และความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) หมายถึง การมีเจตคติที่ดี ต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัว และด้านการทำงาน การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นใน การทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยการแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจ และห่วงใยบุคคลอื่น มีการร่วมสังสรรค์ทั้ง งานภายใน และภายนอกองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีเจตคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง มีการไต่ถามทุกข์สุขของกันและกัน ให้อภัยแก่กัน มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้า หรือมีความสำเร็จใน หน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team Efforts Toward Goal Achievement) หมายถึง ความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือทำงานร่วมกันภายใน กลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดีที่สุดอย่างจริงจัง ในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลยอมรับมาตรฐานของกลุ่ม ส่งเสริมความก้าวหน้าของงานทุกคนมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีความต้องการการรวมกลุ่มสูง และมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานของตนเองมีผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์การ

ให้ดี ที่สุดได้กำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถและมีการทบทวน ประเมินผลและแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความต้องการบรรยากาศ ซึ่งแสดงถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกโดยมีการร่วมมือ ต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อ ความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์พร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่หากพบวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์และดีกว่าในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงสมาชิกให้ทุกคนยอมรับ และริเริ่มงานใหม่และสนับสนุนให้ทำให้อำนาจสำเร็จ

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่างเปิดเผย เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา สามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวจนเป็นปกติวิสัย ปกป้องหรือกันอย่างเป็นกันเอง ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from Threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบ และด้วยความจริงใจปราศจากอคตินั้นคือ การสร้างความรู้สึกของการยอมรับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ โดยปราศจาก ความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเอง และสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียด และสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระที่จะรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองและได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้

ทุกคน โดยปราศจากการควบคุมกันและกัน รู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคง สม่่าเสมอ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “สัมพันธภาพระหว่างบุคคล” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความเชื่อและค่านิยมร่วม	สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ	1. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ 2. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา 3. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ 4. การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น
2. บรรทัดฐานในการทำงาน	แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน	1. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ 2. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด 3. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	การที่ครูรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1. การมีความรู้สึกว่าคุณค่า 2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน 4. การรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		5. การรู้สึกว่ปราศจากการมือคติดต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

2.2.5 ลักษณะงานที่ทำ

ความหมายของลักษณะงานที่ทำ

สมคิด บางโม (2550, หน้า 116) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมชาย เรืองวงษ์ (2552, หน้า 4) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ ความท้าทายในงานที่ปฏิบัติ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และความมีความสุขในงานที่ปฏิบัติ

วฐุ สนวนนนท์ (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานเพื่อให้ตรงความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน และ ทำให้ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อองค์การ

Steer (1977, p.122) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร

Mottaz (1988, pp. 467 – 482) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้นและต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบของลักษณะงานที่ทำ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงานความ มีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับ ผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540, หน้า 17) กล่าวว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชาและความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 134) กล่าวว่า ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา งาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและ วิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ทำหาย

Thomas Willard Harrell (1972, p.262) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบ ของลักษณะงาน ประกอบด้วย ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลก ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา งาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

Steer (1977, p.122) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความ เข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และความก้าวหน้าในงาน

Hackman & Oldham (1985, p.84) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะ งานที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความ มากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิด จากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกันหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

Greenberg and Baron (2000, p. 154) กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยลักษณะงานที่ทำ ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยลักษณะงานที่ทำ

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อยของ ลักษณะของงานที่ทำ	โลภาก ทรัพย์มากอดม (2533)	อาจาร์ นาคตุรังสี (2540)	ปริยภาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542)	Thomas Willard Harrell (1972)	Steer (1977)	Hackman & Oldham (1985)	Greenberg and Baron (2000)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ความทาทายของงาน										
- ลักษณะงานที่ทาทาย	√							5	71.42	√
- ลักษณะงานที่หลากหลาย					√					
- ความทาทายของงาน ความแปลกของงาน		√		√						
- การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่อ งานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็น ประโยชน์ทาทาย			√							
2. ความพึงพอใจในการทำงาน										
- ความประจักษ์ในงาน	√							4	57.14	√
- ความพึงพอใจในตัวงาน		√								
- ความน่าสนใจในตัวงาน			√							
- ความน่าสนใจของงาน				√						
3. การมีอิสระในการทำงาน										
- ความมีอิสระในงาน	√							7	100	√
- ขอบเขตของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การ ทำงาน		√								
- การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ			√	√						
- ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในงาน					√					

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อยของ ลักษณะของงานที่ทำ	โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533)	อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542)	Thomas Willard Harrell (1972)	Steer (1977)	Hackman & Oldham (1985)	Greenberg and Baron (2000)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ						√				
- ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน ความโดดเด่นของงาน							√			
4. ผลการปฏิบัติงาน										
- ผลป้อนกลับของงาน	√									
- ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อน จากงาน						√		3	42.85	√
- ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน							√			
5. ความก้าวหน้าในงาน										
- โอกาสก้าวหน้าในงาน	√									
- โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา งาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ			√	√				6	85.71	√
- ความก้าวหน้าในงาน					√					
- ความหลากหลายของทักษะ						√	√			
6. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
- ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	√							2	28.57	
- ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น					√					

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อยของ ลักษณะของงานที่ทำ	โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533)	อาภากรี นาคคฤหัสดี (2540)	ปริญญพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542)	Thomas Willard Harrell (1972)	Steer (1977)	Hackman & Oldham (1985)	Greenberg and Baron (2000)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
7. การปกครองบังคับบัญชา										
- ความพึงพอใจในการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา ความพอใจในระบบการเลื่อน ตำแหน่ง		√						3	42.85	√
- การควบคุมการทำงานและ วิธีทำงาน			√	√						

จากตาราง 10 องค์ประกอบย่อยของลักษณะงานที่ทำ ที่นักวิชาการได้เสนอไว้ นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 หรือร้อยละ 40 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. การมีอิสระในการทำงาน รวมกับ ความมีอิสระในงาน ขอบเขตของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความสำคัญของงาน ความโดดเด่นของงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การมีอิสระในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 100

2. ความก้าวหน้าในงาน ร่วมกับ โอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ ความก้าวหน้าในงาน ความหลากหลายของ ทักษะ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความก้าวหน้าในงาน” มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 85.71

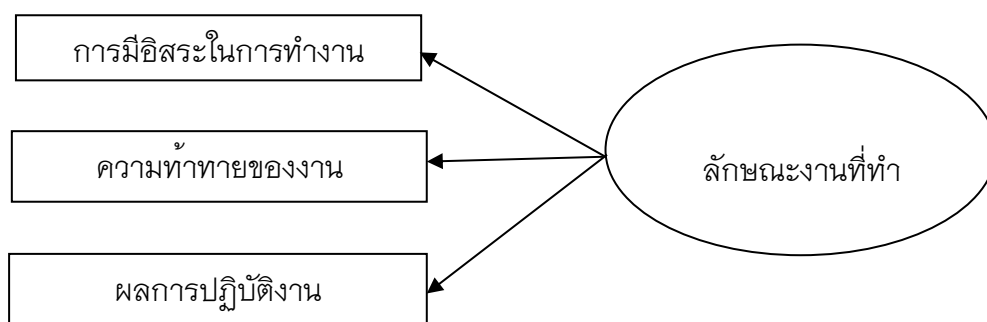
3. ความท้าทายของงาน ร่วมกับ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่ หลากหลาย ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องาน ที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ทำท่าย ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความท้าทาย ของงาน” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 71.42

4. ความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกับ ความประจักษ์ในงาน ความพึง พพอใจในตัวงาน ความน่าสนใจในตัวงาน ความน่าสนใจของงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 57.14

5. ผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับ ผลบ่อนกลับของงาน ข้อมูลย้อนกลับหรือผล สะท้อนจากงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ผลการปฏิบัติงาน” มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.85

6. การปกครองบังคับบัญชา ร่วมกับ ความพึงพอใจในการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่ง การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การปกครองบังคับบัญชา” มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.85

แต่เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบความพึงพอใจในการ ทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และตรงกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบดังกล่าวออกจากองค์ประกอบ ลักษณะงานที่ทำ ดังนั้น ลักษณะงานที่แท้จริงประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ผลการ ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยลักษณะงานที่ทำ

จากภาพประกอบ 7 แสดงองค์ประกอบย่อยลักษณะงานที่ทำ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีอิสระในการทำงาน

มนัส ชูเวช (2547, หน้า 7) กล่าวว่า ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเสนอโครงการ แนวทางการทำงาน การแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบซึ่งวัดได้จากระดับของการกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน ระดับของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน และขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

ธนวรรณ วิสุทธีรัตน์ (2549, หน้า 5) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสภาพการณ์การทำงานที่ได้ใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมตลอดเวลา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย
 “การมีอิสระในการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระใน
 การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการ
 ทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งาน
 สำเร็จ

นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความท้าทายของงาน

จารุวรรณ รัชชาวงศ์ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า งานที่ท้าทาย หมายถึง
 ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่
 ยากและไม่จำเจ ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาร่วมตลอดเวลา

สรราชสีมา มุกดาสนิท (2552, หน้า 4) กล่าวว่า ความท้าทายในงาน
 หมายถึง ความต้องการที่จะเผชิญกับงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 จนสำเร็จ

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร (2553, หน้า 4-5) กล่าวว่า ความท้าทายใน
 การทำงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกลึกว่ามีความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อน
 ชั้น เปลี่ยนย้ายงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่มี
 ความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งการทำงานและมีความสามารถเพิ่มขึ้นตาม
 ตำแหน่งงานที่ได้รับ

ปิยนุช เงินคล้ายและคณะ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความท้าทาย
 หมายถึง การกล้าเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยมีความสามารถในการแสดง
 ความคิดเห็นที่อาจจะขัดแย้งกับผู้อื่น การกล้าเสี่ยงและโอกาสในการเรียนรู้ การแข่งขันใน
 การเรียนรู้ การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่คาดฝัน ทำให้เกิดความสามารถในการ
 มองเห็นภาพรวม ความสามารถในการสร้างแนวร่วม ความสามารถในการจัดการกับความ
 ขัดแย้ง ความสามารถในการคลี่คลายปัญหาที่จะเกิดขึ้น ความสามารถในการรักษาสติ
 ท่ามกลางปัญหาและแรงกดดัน ทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่ต้องการ

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ความท้าทายของงาน
 หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความ
 กระตือรือร้นอยู่เสมอ

McCauley (1999, p. 4) กล่าวว่า ความท้าทายในงาน หมายถึง ความต้องการที่จะเอาชนะงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

Brutus (2000, p. 368) กล่าวว่า ความท้าทายในงาน หมายถึง การยอมให้พนักงานคนหนึ่งได้เรียนรู้วิธีการหรือพฤติกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ และยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานนั้นอยากพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความท้าทายของงาน” ได้ว่า หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของผลการปฏิบัติงาน

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542, หน้า 35) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของผลงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้

White (อ้างถึงใน กัลยาณี สนิทสุวรรณ, 2542, หน้า 34) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ

พิจิตรา ไข่ออกปัญญา (2551, หน้า 37) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินค่าจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Beach (1970, p. 247) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถจากการทำงาน

Yoder and Staudohar (1982, p.156) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรมหรือการประเมินพฤติกรรม ผลที่ได้อาจจะอยู่ในรูปของเชิงปริมาณ

Bovee et al. (1993, p.11) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสำเร็จของแต่ละองค์การ ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ผลการปฏิบัติงาน” ได้ว่า หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

ตาราง 11 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะของงานที่ทำ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมีอิสระในการทำงาน	ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	1. การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง 2. การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน 3. การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 4. การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
2. ความท้าทายของงาน	การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ	1. การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน 2. การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน 3. การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น 4. การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้
3. ผลการปฏิบัติงาน	ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน	1. การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้ 2. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		3. การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน

2.2.6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

เรียม ศรีทอง (2540, หน้า 4) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับด้วยสัมพันธภาพอันดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกัน การให้การยอมรับนับถือนำไปสู่ความพอใจ รักใคร่ ร่วมมือ สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายทั้งในงานส่วนบุคคลและงานในองค์การ

สถิตย กองคำ (2540, หน้า 69) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในทางที่ดีของบุคคลหนึ่งที่แสดงต่อคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และคนอื่น ๆ เกิดความรู้สึกที่ดีตอบสนองและพร้อมที่จะร่วมมือ ร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2541, หน้า 6) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานเพื่อระดมสรรพกำลังทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท) อรรถมานะ (2541, หน้า 446) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การศึกษาหาวิธีทางทำให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน วิธีทางนั้น ๆ ต้องส่งเสริมเกื้อกูลให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนโดยทั่วไปมีความสุขพอสมควรแก่สภาพ

ลออวรรณ อึ้งสกุล (2544, หน้า 11) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อยึดโยงน้ำใจและความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกันกับบุคคลทุกระดับในองค์การ ก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมนใจกันทำงานให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร สุทัศน์ีย์ (2548, หน้า 4) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อให้ทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ

จันทร์ตรี คำสอน (2549, หน้า 9) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างความเป็นมิตรหรือความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนและช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน แสดงการมีน้ำใจโดยการเป็นผู้ให้ การแบ่งปัน รู้จักให้อภัย และให้กำลังใจผู้อื่น การผ่อนปรนเข้าหาทั้งแสดงความสนใจเอาใจใส่บุคคลอื่น ๆ รอบตัวในที่ทำงาน การยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การแสดงการยอมรับนับถือผู้อื่นตามสถานการณ์ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ การรู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดในการทำงาน ด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ การมองโลกและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในด้านดีเสมอ ไม่คิดมีอคติทางเสียต่อผู้อื่นและสิ่งรอบตัวในที่ทำงาน สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เข้าใจสังคมการทำงานร่วมกันและวางตัวได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจและสามารถรับมือกับปัญหาความเครียดต่าง ๆ ได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551, หน้า 13) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรและศึกษาปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อให้บุคคล กลุ่ม และองค์กร บรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและในทุก ๆ สถานที่ที่มีคนอาศัยอยู่

รัชณี อยู่ศิริ (2551, หน้า 71) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ ประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพ

พระวีระพงศ์ วีรวิสารวี (เกียรติไพรัช) (2557, หน้า 9) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการประสานงานกันและมีความร่วมมือกันเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้าง ความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ริเรื่องรอง รัตนาวิไลสกุล (2538, หน้า 12-13) กล่าวถึงองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. ความเข้าใจในตนเอง หมายถึง ความเข้าใจในความต้องการของตนเอง การรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง การยอมรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การที่เราเข้าใจและรู้ถึงความต้องการหรือปัญหาของบุคคลอื่น เข้าใจธรรมชาติของคน รวมทั้งบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ

3. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล หมายถึง การยอมรับว่าแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดจิตใจ ความสามารถและประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรม และการแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสังคมย่อมไม่เหมือนกัน ความขัดแย้งทางความคิดจึงเกิดขึ้นได้เสมอ

วิจิตร อวระกุล (2542, หน้า 34) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความเข้าใจตนเองและความแตกต่างของบุคคล

สมพร สุทัศน์ีย์ (2542, หน้า 106-110) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การรับรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2542, หน้า 150-151) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. การเข้าใจตนเอง เป็นลักษณะการรู้จักตัวเองอย่างแท้จริงว่าเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์มากน้อยแค่ไหน ระดับใด มีจุดแข็งคือความเก่งและจุดอ่อน คือ ความไม่เก่งในด้านใดบ้าง เรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนเองทำให้บุคคลเกิดการรู้จักยอมรับในคุณค่าของตนเอง นับถือตนเอง และรู้จักเข้าใจสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งที่สำคัญในการเข้าใจตนเองก็คือจะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

2. การเข้าใจบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้อารมณ์ของคนที่แตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคล แรงจูงใจของบุคคล เมื่อเราต้องการไปติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลใด เราต้องทราบก่อนว่าบุคคลนั้นชื่ออะไร เป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีประสบการณ์ทางด้านใด อยู่ในระดับใด ไม่ชอบสิ่งใด มีคุณลักษณะที่เด่นทางด้านใดบ้าง เมื่อเรานำเอาข้อมูลของบุคคลอื่นที่เราต้องการติดต่อสัมพันธ์มาพิจารณาแล้ว เรามีความเข้าใจในตัวเขาอย่างไร เรายอมรับในตัวเขาได้มากน้อยแค่ไหน ทั้งนี้เพื่อจัดระดับคุณค่าและความสำคัญของบุคคลที่เราจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ รวมทั้งการที่เราจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้อารมณ์ของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา และบุคคลอื่นซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีส่วนสัมพันธ์กับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ สภาพเหตุการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคตล้วนแต่มีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันที่เป็นองค์การ สถานศึกษา หน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน โรงงาน รัฐบาล ศาสนา องค์การระหว่างประเทศ เป็นต้น ความรู้จากการเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมสามารถนำมาปรับใช้กับตัวเราในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 18) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. การเข้าใจตนเอง คือ รู้จักวิเคราะห์และปรับปรุงตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมได้ดี
2. การเข้าใจผู้อื่น คือ รู้ถึงความต้องการหรือความสามารถวิเคราะห์บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวและธรรมชาติของคนได้
3. การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น คือ บุคคลแต่ละคนมีความคิดจิตใจ อารมณ์ เซอร์วิญญา ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่เรายอมรับได้
4. การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี คือ การรู้ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมที่ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัฒนธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อนำมาเสริมสร้างให้สังคมและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ

ชิวิน บุญถม (2546, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังตาราง 12

ตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

แหล่งข้อมูล	ศิริวรรณ รัตนวิไลสกุล (2538)	กวีจิตร์ อาระกุล (2542)	สมพร สุทัศน์ (2542)	บุญมัน ธานีคุณวัฒน์ (2542)	วิภาพร มาพบสุข (2543)	ชิวิน บุญถม (2546)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน									
1. การรู้จักตนเอง									
- ความเข้าใจในตนเอง	√								
- ความเข้าใจตนเอง		√					5	83.33	√
- การเข้าใจตนเอง				√	√	√			
2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น									
- ความเข้าใจผู้อื่น	√								
- การเข้าใจบุคคลอื่น				√			4	66.66	√
- การเข้าใจผู้อื่น					√	√			
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล									
- การยอมรับความแตกต่างของบุคคล	√								
- ความแตกต่างของบุคคล		√					4	66.66	√
- การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น					√	√			
4. การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน									
- การเข้าใจสิ่งแวดล้อม			√				3	50.00	√
- การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี					√	√			

ตาราง 12 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบย่อยของ มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน								
	ศิริธร รอดวิไลสกุล (2538)	ศิริธร อวระกุล (2542)	สมพร สุทัศน์ (2542)	บุญถิ่น ชนาตุภักดิ์ (2542)	วิภาพร มาพบสุข (2543)	สิริน บุญถม (2546)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
5. การรับรู้			√				1	16.66	
6. ความเชื่อ			√				1	16.66	
7. ทักษะ			√				1	16.66	
8. ค่านิยม			√				1	16.66	

จากตาราง 12 องค์ประกอบย่อยของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 หรือร้อยละ 40 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

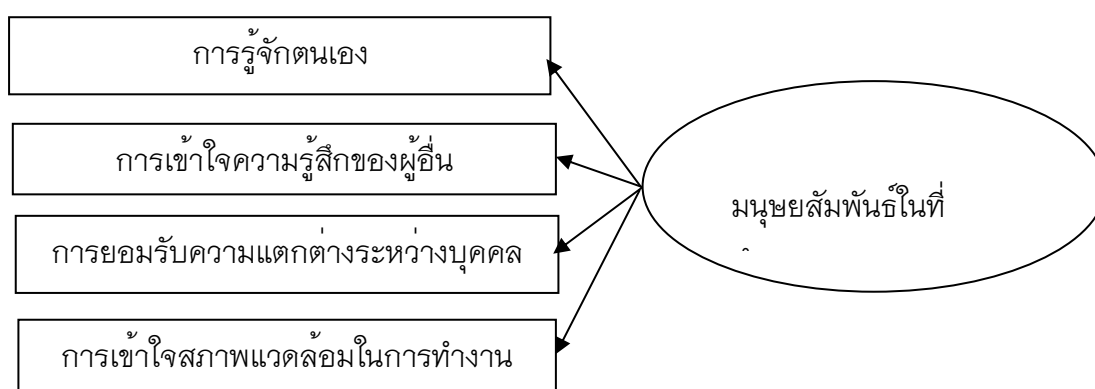
1. การรู้จักตนเอง ร่วมกับ ความเข้าใจในตนเอง ความเข้าใจตนเอง การเข้าใจตนเอง ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การรู้จักตนเอง” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 83.33

2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ร่วมกับ ความเข้าใจผู้อื่น การเข้าใจบุคคลอื่น การเข้าใจผู้อื่น ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.66

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ร่วมกับ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล ความแตกต่างของบุคคล การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.66

4. การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง การเข้าใจสิ่งแวดล้อม การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00

ดังนั้น มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน จึงประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ 1) การรู้จักตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงเป็นโมเดล การวัดองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากภาพประกอบ 8 แสดงองค์ประกอบย่อยมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การรู้จักตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการรู้จักตนเอง

วรรณา พรหมบุรมย์ (2540, หน้า 51) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจในความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตน รู้เหตุ รู้ผล รู้จักเลือกสิ่งต่าง ๆ รู้จักที่จะนำความคิดกับการกระทำมาสัมพันธ์กันทำให้เกิดการตัดสินใจ

กรมสุขภาพจิต (2541, หน้า 14) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตน หมายถึง ความสามารถในการค้นหาและเข้าใจถึงจุดดี จุดด้อยของตนและความแตกต่างจากบุคคลอื่น

สุชา จันทน์เอม (2541, หน้า 6) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง หมายถึง การสำรวจตนเองว่าเป็นคนอย่างไร มีความสามารถทางใดแค่ไหน มีความสนใจและต้องการอะไร อะไรเป็นข้อดีและข้อเสีย พยายามหาทางแก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมส่วนที่ดี

ยุดา รักไทย (2542, หน้า 11-12) กล่าวว่า การรู้จักและเข้าใจตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถมองตนเอง พินิจพิเคราะห์ บุคลิกลักษณะ รูปแบบของการทำงาน จุดอ่อน จุดแข็งที่มีอยู่ได้อย่างชัดเจน

ยุรพร ศุภรัตน์ (2542, หน้า 116) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรู้ เข้าใจอารมณ์ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งและความต้องการของตนเองอย่างลึกซึ้ง

ศุภรัตน์ เอกอัศวิน (2542, หน้า 83) กล่าวว่า การเข้าใจตนเอง หมายถึง การรู้ข้อดี ข้อด้อยความเป็นตัวเอง

มนัส บุญประกอบและสาธิตา เมธนาวิณ (2544, หน้า 50) กล่าวว่า การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง ทักษะการหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตน มองตนเองภายในได้ วิเคราะห์ตนเองเข้าใจและยอมรับตนเอง มีสติรู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเองในขณะนั้นได้ รู้ว่ากำลังอยู่ในอารมณ์ใดและรู้สาเหตุของการเกิดอารมณ์นั้น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตน

ณัฐวีร์ นงนุช (2552, หน้า 14) กล่าวว่า การเข้าใจตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นอย่างไรในปัจจุบันซึ่งได้แก่ ความรู้ความต้องการของตนเอง ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อคนอื่นและสิ่งอื่นตลอดจนการรู้พฤติกรรมของตนเอง

Koffka (1978, p. 212) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตน หมายถึง ความสำนึก ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดและความปรารถนาต่าง ๆ เกิดการรับรู้และความสำนึก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับรู้หรือได้ประสบการณต่าง ๆ แล้วมีการประเมินค่าและตระหนักถึงความสำคัญที่ตนเองมีสิ่งนั้น ๆ ซึ่งเป็นสภาวะตื่นตัวของจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ

Ross (1992, p.53) กล่าวว่า ความตระหนักในตนเอง หมายถึง การตระหนักที่เกิดจากการมุ่งความสนใจเข้าสู่ตนเองซึ่งจะเกิดขึ้นตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่มากระตุ้นตนเอง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรู้จักตนเอง” ได้ว่า หมายถึง การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูก่เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน

นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

วิลาลักษณ์ ชั่ววัลลี (2542, หน้า 40) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การรู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร สามารถเข้าใจมุมมองของคนอื่นและสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลหลายแบบได้

กรมสุภาพจิต (2544, หน้า 40) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การรู้ เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น สามารถแสดงอารมณ์ตนเองเพื่อตอบสนองได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะคนที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธด้วยจะช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมหรือทำงานกันได้ดีมีความสุขมากขึ้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, หน้า 75) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการฟังที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความต้องการ ใส่ใจความรู้สึกของบุคคลอื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยทั้งหมดกับความคิดของผู้สนทนาแต่พยายามเข้าใจสถานการณ์จากมุมมองของผู้สนทนาเพื่อที่จะหาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความปรารถนาของผู้สนทนาในท้ายสุด

โชคชัย ทัพทวิ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น มีความปรารถนาดีต้องการที่จะช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

Bohart & Greenberg (1997, p. 419) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การรับรู้เข้าใจถึงความต้องการของบุคคลอื่นและการใช้การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

Goleman (1998, p. 27) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น มีความห่วงใยต้องการที่จะส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

กมลรัตน์ รัตนมาลัย (2544, หน้า 35) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามา นำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

สุวรรณี อุตมสมปอง (2544, หน้า 13) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การเห็นด้วยว่าดี มีประโยชน์เหมาะสมและเป็นจริงตามนั้น โดยไม่มีท่าทีคัดค้านหรือต่อต้านพรอมที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ฉันทวรรณ ยงคประดิษฐ์ (2545, หน้า 10) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ และแสดงออกมาโดยการเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

สุชาดา สุขนิรันดร์ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตที่ผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ และทดลองนำไปปฏิบัติ

บุญเรือน กิจสะสม (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้ และปฏิบัติ ทดลองจนแน่ใจแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้จึงได้ตัดสินใจที่จะแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

Foster (1973, pp.146-147) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่ประชาชนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษามาก่อนขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติ

สมชาย สุริยะไกร (2554, หน้า 2) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ความแตกต่างทางคุณลักษณะระหว่าง 2 บุคคลขึ้นไป เช่น ความแตกต่างทางเชาวน์ปัญญาหรือความถนัดในการเล่นกีฬา

สุรางค์ โค้วตระกูล (2556, หน้า 132) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ความแตกต่างทางลักษณะและคุณสมบัติต่าง ๆ ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความแตกต่างนี้อาจเป็นความแตกต่างทางเชาวน์ปัญญาหรือความคิดสร้างสรรค์หรือความแตกต่างชนิดอื่น

โสภิตา เสนาโนฤทธิ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ สติปัญญา และความสนใจ เป็นต้น ดังนั้นจะให้บุคคลอื่นคิดอย่างที่เราคิดหรือทำอย่างที่เราทำไม่ได้ ทุกคนมีพันธุกรรมที่แตกต่างกัน มีสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เหมือน ๆ กันแต่ไม่ได้หมายความว่าบุคคลต้องตัดสินใจในเรื่องเดียวกันเหมือนกัน ทั้งนี้ก็มาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับความต่างของกันและกันเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดี ๆ ต่อกันและกัน

อติพงษ์ ภูเก้าแก้ว (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ความแตกต่างทางคุณลักษณะระหว่าง 2 บุคคลขึ้นไป เช่น ความแตกต่างทางเชาวน์ปัญญาหรือความถนัดในการเล่นกีฬาหรือความแตกต่างชนิดอื่น รวมไปถึงความแตกต่างทางพันธุกรรม เช่น มีรูปร่างต่างกัน มีสีของตา สีของผมต่างกัน เป็นต้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล” ได้ว่า หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ครุมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน

ยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529, หน้า 53) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงาน หุ่่มเทกำลังใจ กำลังกาย และความคิดรวมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 16) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนในขณะที่ปฏิบัติงาน

รุ่งรัตน์า เขียวดารา (2546, หน้า 24) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รั้วสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

คิพร พรายนนท์ (2554, หน้า 28) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานและสมาชิกร่วมงานที่มีต่องานที่ทำ โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ทুমเททั้งกายใจ ความคิดรวมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่นั่น ๆ ได้ ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

James & Jones (1974, pp. 1096-1112) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง อาจหมายรวมถึงแนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมหรือวัฒนธรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย

“การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง การเข้าใจและยอมรับของครู เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

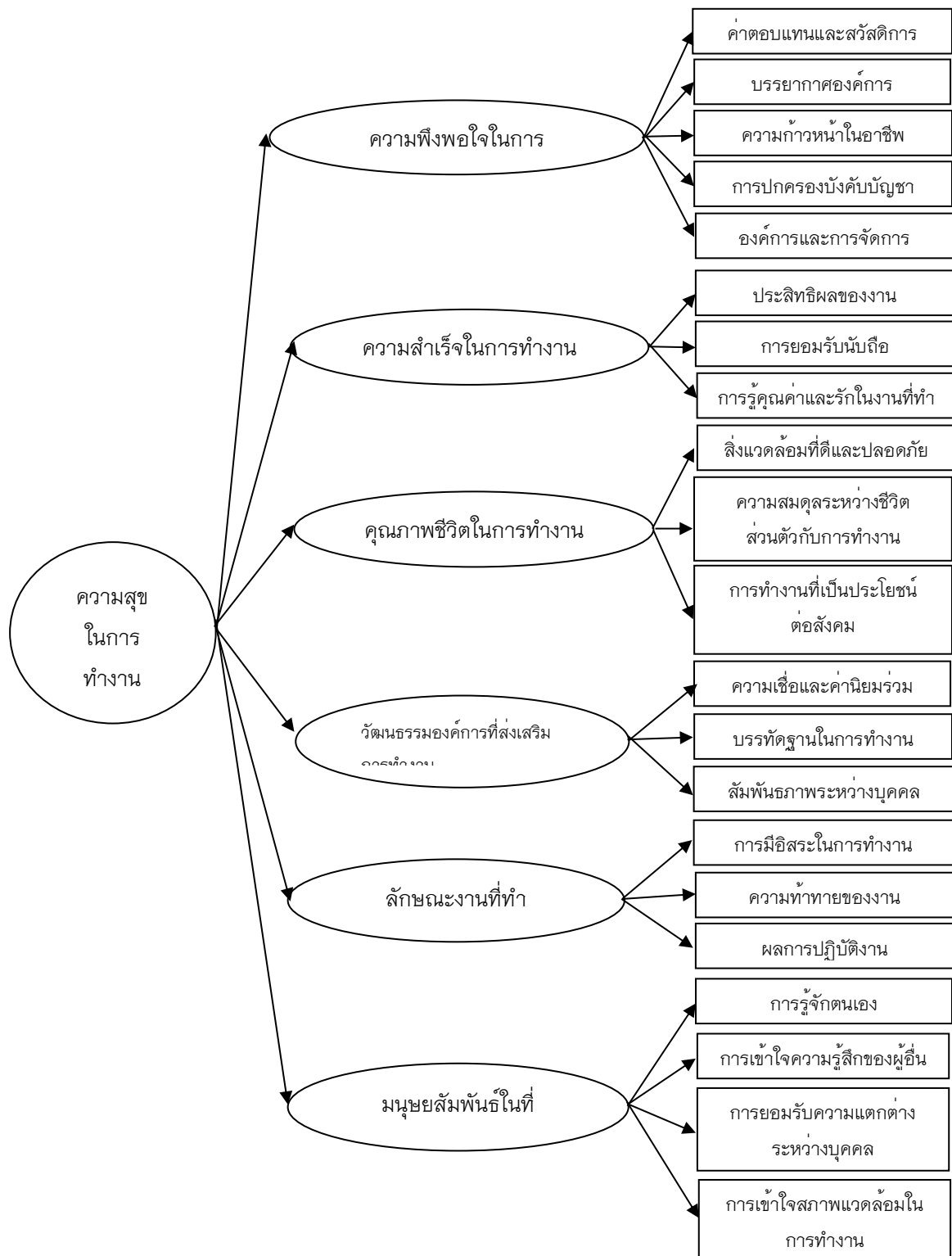
ตาราง 13 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้มนุษย์สัมพันธ์ในที่
ทำงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การรู้จักตนเอง	การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครู เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน	1. การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง 2. การรับรู้ความต้องการของตนเอง 3. การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง
2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์ตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	1. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2. การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น 3. การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	กระบวนการทางจิตใจที่ครูมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน	1. การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล 2. มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น 3. การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น 4. การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การเข้าใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การเข้าใจและยอมรับของครูเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เป็นคนในการทำงาน 2. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น 3. การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายามทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

สรุปร่างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพประกอบ 9 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ได้องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ด้านลักษณะงานที่ทำ และ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บรรยากาศขององค์การ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การปกครองบังคับบัญชา และ 5) องค์การและการจัดการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) การยอมรับนับถือ และ 3) การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 3) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม 2) บรรทัดฐานในการทำงาน และ 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในงานและด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูเริ่มทำงาน อายุ 40 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ ป.บัณฑิต และปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก และด้านความเชื่อศรัทธาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพัตรา แซ่ซิม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงาน และด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล 2) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับชั้นที่สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปอวลี ผลประทุม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านจิตวิญญาณ ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดภัย ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน 1 ด้าน ส่วนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร ทั้งนี้ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ องค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ และเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้บุคลากรที่มีความถนัดในงานนั้น ทำงานที่ตนเองรักชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ที่สำคัญปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับ ให้ความสำคัญ นับถือในความสามารถกับทุก ๆ คน ความเชื่อใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้ ดังนั้น การทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้ เมื่อทุกคนในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน ให้เกียรติกัน เคารพ และหวังดีต่อกัน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กรและตนเองเพื่อสร้างผลผลิตที่ยั่งยืนต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ จะต้องมีมุ่งเน้นผลงานที่เป็นรูปธรรม วัดผลได้ ตรวจสอบได้ว่าองค์กรนั้นได้ดำเนินงานเข้าใกล้หรือบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และเมื่อต้องการว่างานนั้นกำลังเข้าใกล้เป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องมีเครื่องมือวัด เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ณ เวลานั้น เครื่องมือนี้ก็คือ ตัวบ่งชี้ (Indicators) ซึ่งหากองค์กรมีแนวทางในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยมีตัวบ่งชี้เป็นเครื่องประเมินความสำเร็จจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรม เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดและ

พร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบได้ การนำเสนอสาระเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ความหมายของตัวบ่งชี้ ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี ประเภทของตัวบ่งชี้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ และกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 150) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา เฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ปารวี เจริญยศ (2555, หน้า 122) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่าสนใจ วัดหรือชี้ให้เห็นสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์ประกอบรวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 88) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วัชรชัย สุวรรณไตรย์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันนั้นก็เพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาได้รวม

วิชาญ เกษเพชร (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้นซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

ไสว พลพุกุทา (2557, หน้า 19–20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บอกถึง ข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่างหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือ ปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอก ถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการ เปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของ สภาพที่ต้องการศึกษาได้

วัชรารัตน์ ทีสุกะ (2557, หน้า 114) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่นำมาวัดหรือ ชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบ การดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

มังกรแก้ว ตรุณศิลป์ (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบที่นำมาใช้เพื่อบ่งบอกสถานะภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือ ผลการดำเนินงาน ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสารสนเทศดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้ สามารถแสดงหรือบ่งบอกสภาพที่ต้องการศึกษาใช้ ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินระดับผลการปฏิบัติงาน

นิภาพร แสนเมือง (2557, หน้า 142) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ หรือองค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาใน ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำตัวแปรหรือข้อมูลหรือ ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์ นั้นได้

ธีระพงษ์ มุ่งชู (2558, หน้า 68) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วน หนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 167) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรของ องค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลา หนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ ต้องการประเมินได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาได้

ภัคพล อนุรักษ์เลขชา (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร หรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่าง ๆ โดยรวม ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

วราพงษ์ ภูเมฆ (2558, หน้า 39) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศ ที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพของการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่ง สารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข โดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน ค่าของตัวบ่งชี้ สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมิน สภาพที่ต้องการศึกษาได้

ญาตา กรุณากร (2558, หน้า 278) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรของ องค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงภาวะของสิ่ง ที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือ คุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนด นโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับ การพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถนำมาวัดและ แปรค่า เพื่อชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง ระบุ หรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อ ประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

3.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551, หน้า 22) ได้สรุปว่า เกณฑ์การคัดเลือก ตัวบ่งชี้ในเอกสารการสัมมนาการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพเพื่อการติดตามและประเมินผล การแปลงนโยบาย แผน และมาตรการไปสู่การปฏิบัติ ว่ามีเกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย 6 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังศึกษาอยู่ ดังนั้น การนิยามปัญหาที่ชัดเจนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก คำนิยามหรือคำจำกัดความที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จะช่วยในการเลือกตัวบ่งชี้
 2. ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ตัวบ่งชี้ กลุ่มผู้ใช้มีความแตกต่างกันย่อมมีความต้องการใช้ตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นกลุ่มใดนั้น จึงจำเป็นต่อการเลือกตัวบ่งชี้
 3. ตัวบ่งชี้ที่เลือกมานั้นจะต้องถูกออกแบบมาอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้ใช้ ความชัดเจนที่กล่าวมานี้ อาจมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามผู้ใช้แต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ผู้ใช้บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในเชิงวิทยาศาสตร์ ในขณะที่บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในด้านการสื่อความหมาย นั่นสิ่งสำคัญของการเลือกตัวบ่งชี้จึงอยู่ที่การคำนึงว่ากลุ่มใดเป็นผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น
 4. ตัวบ่งชี้จะต้องสร้างจากข้อมูลที่สะดวกต่อการเก็บรวบรวมและต้องมีค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไปนักหรือมีการจัดเก็บอยู่แล้ว เกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้นี้มีผลทำให้ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องให้ความสำคัญระหว่างค่าใช้จ่ายของการเก็บรวบรวมข้อมูลกับความสมบูรณ์ครบถ้วนของตัวชี้กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายจะต้องไม่สูงกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากตัวบ่งชี้
 5. ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ การสร้างให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ ใช้วิธีการเก็บและ Scale เดียวกันตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีวิธีการประมาณค่าตัวบ่งชี้ให้ใกล้เคียงกับตัวบ่งชี้ในอุดมคติให้มากที่สุด ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้จากตัวบ่งชี้ นั้น ๆ ประกอบกันไปด้วย
 6. ตัวบ่งชี้ต้องมีความครอบคลุม ทั้งในด้านมิติของพื้นที่และเวลาสรุปแล้วคุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้ตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำและสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถเปรียบเทียบได้ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้งานเป็นหลัก
- วัชรารัตน์ ทีสุภะ (2557, หน้า 121) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำ และสามารถใช้ใน

การอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นหลัก

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 27) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีความสำคัญ คือ

- 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำ และมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

ภาคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบหลัก ที่สำคัญคือ มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด บ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยง บ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความไว และสะดวกต่อการนำตัวบ่งชี้ไปใช้และตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ และพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 70) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ต้องกำหนดปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ เป็นค่าชั่วคราวขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่บ่งบอกถึงสถานะที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ และเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยากเข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหา ประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง และสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

3.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 20-21) ได้แยกประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ประเภทที่จัดตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ที่แสดงผลลัพธ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบด้วย
2. ประเภทที่จัดตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ การสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ด้วยลักษณะของการให้นิยามที่แตกต่างกัน จึงทำให้

นักวิชาการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators)

3. ประเภทที่จัดตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แทน (Representative indicators) ตัวบ่งชี้แยกย่อย (Disaggregate indicators) และตัวบ่งชี้อรวม หรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators)

4. ประเภทที่จัดตามลักษณะตัวบ่งชี้ย่อย ที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้อรวม แบ่งได้หลายวิธี เช่น

4.1 จัดตามระบบการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงลำดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval indicators) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) ตัวบ่งชี้ที่สร้างจากตัวบ่งชี้ย่อยระดับใด จะมีการวัดตามระดับตัวแปรนั้นด้วย

4.2 จัดตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stocks indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง และตัวบ่งชี้ฟลิวไฮล (Flows indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดช่วงหนึ่ง

4.3 จัดตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายและตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ หรือค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ยหรือค่าสถิติประเภทร้อยละ อัตราส่วน

5. ประเภทที่จัดตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio indicators) ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณที่ต้องแปลความหมายเทียบกับค่าอื่น ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้ามีขนาดหรือศักยภาพไม่เท่าเทียมกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

6. ประเภทที่จัดตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปล ความหมาย ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปล

ความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้ซึ่งตนเอง (Self-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับการพัฒนา

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 151) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ขึ้นกับการนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ ไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกันแล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ต่าง ๆ สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ ในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยามและการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถทำได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ ซึ่งในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

โกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ที่มีต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น
2. ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินการได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง
3. การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินการในอนาคตได้
4. การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การสามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยระหว่างองค์การระหว่างประเทศและภูมิภาคได้
5. ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากยิ่งขึ้น

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 152) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษา ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 173) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

ภัคพล อนรรักษ์เลข (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ช่วยให้เราได้สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ อีกทั้งยังใช้เพื่อกำกับดูแลและประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 79) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ทางการศึกษาและการวิจัยโดยเฉพาะในด้านการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบการศึกษา นอกจากนี้ ด้านการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

3.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, pp. 55-58) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (internal validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดกับทฤษฎีหรือจากตัวมโนทัศน์ ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างมีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้คงที่แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือ มีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 ประการ คือ

1) การวัดแบบเป็นส่วน ๆ กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัด สามารถจำแนกออกเป็นหลาย ๆ ด้าน แต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้าน ทำให้มีมโนทัศน์บางส่วน เท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริง ๆ ที่ต้องการวัดทั้งหมดทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้

2) ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัด มีการเปลี่ยนแปลงในการนำปฏิบัติ อาจเปลี่ยนแปลงตามเวลา หรือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้นไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกัน ทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ลดลง

3) การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่าการแทนที่มโนทัศน์ เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษา ความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผลโดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษา

ระดับต่างๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษาเป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ที่ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำไปใช้ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนดนิยามมโนทัศน์ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ทางปฏิบัติ

2. ความเชื่อมั่น (reliability) และความคงเส้นคงวา (consistency) ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอ ถ้าเชื่อถือได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกันถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลงมีดังนี้ 1) ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน 2) กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายถึง ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจรวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอกระบุว่ามโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมียอดประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายความว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาตินิวซีแลนด์ (New Zealand's official statistics agency, 2005) ได้กำหนดเกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้ตามความคาดหวังมากที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่มีความถูกต้องและมีความหมาย (be valid and meaningful) ถ้าตัวบ่งชี้สะท้อนปรากฏการณ์ที่ต้องการวัดและมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ในการพิจารณาความถูกต้องนั้น เราจำเป็นต้องรู้ว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาอย่างไร และตัวบ่งชี้ที่นั้นได้ให้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ตัวอย่างเช่น การวัดความร่วมมือในหลักสูตรโพลีเทคนิคซึ่งเรียนหกสัปดาห์ หรือในชั้นเรียนภาคกลางคืนนั้นได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือไม่ เครื่องมือวัดที่มีความหมาย

คือ เครื่องมือที่เป็นที่รู้ว่าสมเหตุสมผล ตัวอย่างเช่น การวัดความร่วมมือในการศึกษา ภาค บัณฑิตที่ลงเรียนภายหลังและการลงเรียนหลักสูตรโพลีเทคนิค (polytechnic course) ที่เรียน หกสัปดาห์นั้นเทียบกันได้หรือไม่กับการเรียนระดับปริญญาตรีสี่ปีในมหาวิทยาลัย กรอบ เวลาในการวัดจะมีผลต่อความแม่นยำและการตีความของข้อมูล ตัวอย่างเช่น ถ้าอัตราการ กักตัวนักเรียนของโรงเรียนได้รับการวัดกลางปี อัตรานี้จะไม่สามารถวัดได้ทั้งหมด เพราะ จะมีผู้ที่จบและออกจากโรงเรียนตอนปลายปี และเมื่อเป็นเช่นนั้นการวัดก็ถือว่าเป็นการ ประมาณการเกินจริง

2. ตัวบ่งชี้สามารถชี้ชัดได้ไวและจำเพาะเจาะจงต่อปรากฏการณ์พื้นฐาน (be sensitive and specific to the underlying phenomenon) การชี้ชัดได้ไวสัมพันธ์กับการที่ ตัวบ่งชี้แปรสภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ตัวบ่งชี้ จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว สัมพันธ์กันและสังเกตได้ แต่จะไม่แสดงการ ตอบสนองที่ไม่จริง ตัวอย่างเช่น อัตราการตายนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ทั่วไปของสุขภาพ ตัวบ่งชี้ อย่างนี้อาจไม่สัมพันธ์กับโรคระบาด เช่น โรคหัด เป็นเพราะว่า 1) มีคนจำนวนน้อยที่ตาย จากการระบาดของโรคหัด และ 2) การตายเช่นนั้นก็ไม่ใช่การตายทันที ตัวบ่งชี้ควรเจาะจง สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่สนใจและไม่เกี่ยวกับปรากฏการณ์อื่น ๆ

3. ตัวบ่งชี้มีฐานรากจากงานวิจัย (be grounded in research) เครื่องมือ วัดที่เป็นตัวบ่งชี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างความตระหนัก การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบ และอิทธิพลที่สำคัญที่มีต่อผลลัพธ์

4. ตัวบ่งชี้เป็นเรื่องสถิติโดยแท้ (be statistically sound) เครื่องมือวัดที่ เป็นตัวบ่งชี้จำเป็นต้องอาศัยวิธีการทางสถิติโดยแท้และต้องเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่ นำไปใช้

5. ตัวบ่งชี้มีความชัดเจนและตีความได้ง่าย (be intelligible and easily interpreted) ตัวบ่งชี้ควรมีลักษณะที่ง่ายพอที่จะตีความได้ในทางปฏิบัติและเข้าใจได้ง่าย ว่า ตัวบ่งชี้ต้องการวัดอะไร

6. ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์ในบางส่วนที่เหมาะสมกับตัวบ่งชี้อื่น (relate where appropriate to other indicators) ตัวบ่งชี้หนึ่งตัวบ่งชี้ก็สามารถแสดงให้เห็นบางส่วน ของปรากฏการณ์ในตัวบ่งชี้ได้ง่ายๆ เช่น ช่วงชีวิตของคนหรืออัตราการจ้างงานถือว่าเป็น การวัดพื้นฐาน แต่ในแต่ละตัวบ่งชี้ก็มีข้อจำกัดและมีข้อด้อย ถ้าหากเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ

ชีวิตหรือเป็นเครื่องวัดเพื่อการพัฒนา การตีความที่ดีที่สุดจึงต้องอาศัยตัวบ่งชี้ที่อื่นที่คล้ายกัน

7. ตัวบ่งชี้สามารถเทียบเคียงกับนานาชาติได้ (allowing interactional comparison) ตัวบ่งชี้จำเป็นต้องสะท้อนเป้าหมายเจาะจง แต่ต้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่ใช้กับโครงการนานาชาติเพื่อที่จะสามารถเปรียบเทียบได้

8. ตัวบ่งชี้สามารถที่จะแยกเป็นส่วนๆ ได้ (ability to be disaggregated) ตัวบ่งชี้สามารถที่จะแบ่งแยกเป็นส่วนๆ ได้ตามกลุ่มเป้าหมายที่สนใจเป็นการเฉพาะ เช่น แบ่งกลุ่มตามภูมิภาคหรือตามเชื้อชาติหรือตามเพศ

9. ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องตามช่วงเวลา (consistency over time) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้สัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถที่จะสืบหาแนวโน้มตามช่วงเวลา ถ้าหากเป็นไปได้ตัวบ่งชี้ควรสอดคล้องตามช่วงเวลาด้วย

10. การกำหนดเวลา (timelines) การเก็บข้อมูลและการรายงานควรกระทำเป็นประจำและกระทำบ่อย ๆ ให้สัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่กำลังกำกับติดตามอยู่ ระยะเวลาจากการเก็บข้อมูลกับการรายงานข้อมูลควรจะไม่มาก เพื่อให้มั่นใจว่าการรายงานตัวบ่งชี้เป็นปัจจุบันมากกว่าที่จะให้กลายเป็นข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์ จะเป็นการดีที่จะมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้ได้รายงานหรือแนวคิดที่เป็นสภาพการณ์ปัจจุบัน

11. ตัวบ่งชี้เชื่อมโยงกับนโยบายหรือประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ได้ (linked with policy or emerging issues) ควรเลือกตัวบ่งชี้ที่สะท้อนประเด็นสำคัญให้ใกล้เคียงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เมื่อมีประเด็นใหม่เกิดขึ้น ควรสร้างตัวบ่งชี้ใหม่เพื่อกำกับประเด็นนั้น ตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าความอ่อนแอในวัยเด็กมีศักยภาพพอที่จะกลายเป็นประเด็นเรื่องสุขภาพ ซึ่งให้เห็นความจำเป็นที่เป็นไปได้ว่ารัฐบาลจะต้องเข้ามายุ่งเกี่ยวในเรื่องนี้

12. ตัวบ่งชี้สามารถสะกดใจ ทำให้สนใจ และทำให้มีความสุข (compel, interest and excite) เป็นเรื่องสำหรับผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องใส่ใจว่า ตัวบ่งชี้ทำให้ผู้ที่รับรู้ เกิดความสนใจหรือไม่ เกิดความรู้สึกว่าอยาก رؤ้อยากเห็นหรือไม่

จากข้อมูลเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

3.6 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

พีรภาว บุญเพลิง (2550, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 วิธี ได้แก่

1. การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (The pragmatic definition of an indicator) คือ การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้งานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะโดยอาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้วิจัยเท่านั้น

2. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The theoretical definition of an indicator) วิธีการนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันโดยวิธีการทางเรขาคณิตซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันและแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวบ่งชี้ขึ้น อาศัยฐานเชิงทฤษฎี เอกสารงานวิจัย หรือแนวความคิดที่มีอยู่แล้ว

3. การสร้างตัวบ่งชี้วิธีนี้คล้ายคลึงกับวิธีที่สอง แตกต่างอยู่ที่ว่าวิธีการสร้างตัวบ่งชี้จากข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักนั้นกำหนดจากลำดับความสำคัญส่วนวิธีการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวโดยวิธีการทางสถิติเป็นหลักเช่นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นต้น ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ. (2551, หน้า 27-31) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์อะไร และอย่างไร เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของระบบและการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ นิยามของตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นจะเป็นตัวชี้ว่าวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ให้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูล แล้วนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้นจึงอาจได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ไม่ค่อยมีผู้นำมาใช้ เนื่องจากมีจุดอ่อนมากกว่าวิธีอื่น แต่ถ้าหากมีความจำเป็นต้องใช้นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรหรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) ทำได้ 2 แบบ แบบแรกใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สอง ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนการคัดเลือกตัวแปร และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวจะใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) นิยามเชิงประจักษ์ มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว ที่จะนำมารวมกันในการพัฒนา ตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันมาจนถึงทุกวันนี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล เป็นการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยการใช้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย และรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยจะตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพนั้นควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที
2. ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกันกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบ แต่อาจมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้
3. ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความเที่ยง ความตรง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก
4. ควรมีเกณฑ์การวัด (Measurement) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไปและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด เปรียบเทียบระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และนำเสนอรายงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างกว้างขวาง

ไสว พลพุกถา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าการ

สร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้อิงปทัส และการพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎีการ พัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ภักดีพล อนุรักษ์เลขชา (2558, หน้า 26) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา ตัวบ่งชี้ที่มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอ รายงาน ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้

สรุปได้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนด วัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบ คุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ซึ่งมีวิธีการและจุดมุ่งหมาย แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

ธนวรรณ ขนอม (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียน นักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้รวมสำหรับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มสมรรถนะด้านความรู้มี จำนวน 5 สมรรถนะ 24 ตัว บ่งชี้ กลุ่มสมรรถนะด้านทักษะ มีจำนวน 13 สมรรถนะ 55 ตัวบ่งชี้ และกลุ่มสมรรถนะด้าน คุณลักษณะ มีจำนวน 15 สมรรถนะ 62 ตัวบ่งชี้ และ 2) ตัวบ่งชี้รวมที่พัฒนาขึ้นมีความตรง โดยการประเมินตนเองและการประเมินของเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันทุกตัวบ่งชี้

ปริญญา เรื่องทิพย์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ทั้ง 9 ด้านมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.77 ถึง 0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยค่า น้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารและการจัดการ โรงเรียนด้านการจัดการสอน ด้านตัวผู้เรียน ด้านลักษณะของครู ด้านเพื่อนด้านชุมชน ด้าน

การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ด้านการช่วยเหลือผู้เรียน และด้านครอบครัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.90, 0.89, 0.83, 0.82, 0.80, 0.78, 0.78 และ 0.77 ตามลำดับซึ่งในแต่ละองค์ประกอบการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้านต่าง ๆ มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 นั้น คือ องค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการโรงเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านครอบครัวมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 2895.24 $P = 0.63$ ที่องศาอิสระ (df) .2884 ค่า GFI = 0.96 ค่า CFI = 0.91 ค่า AGFI = 0.97 ค่า SRMR = 0.009 และค่า RMSEA = 0.044 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

ปารวี เจริญยศ (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (.88) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (.75) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (.74) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (.71) และองค์ประกอบด้านองค์การ (.68) ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 87 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบ พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Chi-Square = 18.20, $p = .99$, GFI = 1.00, AGFI = .99

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อุปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.25 คาองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแกแแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-Square = 1.25 df = 4 ค่า p = 0.869 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุเทพ ปาลสาร (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี

ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 16.79 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 33 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 3) องค์กรประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์กรประกอบ องค์กรประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์กรประกอบและทุกตัวบ่งชี้

จารุภัทร บุญสง (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัศึกษามี 4 องค์ประกอบหลักและมี 12 องค์ประกอบย่อย 50 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ การพัฒนานักเรียน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 7.24$ df = 17 p-value = 0.98 GFI = 1.00 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.00

นฤชล ไหลงาม (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์กรประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีผลการวิจัยดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะ

ผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 48.39 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 41 คำนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.20 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.016 3) องค์ประกอบหลักมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้

วัชรชัย สุวรรณไตรย์ (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 2) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 80 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนานักเรียน จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนาผู้บริหาร จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 3) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 12.90 df = 21 ค่า P = 0.9118 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.98 ค่า RMSEA = 0.00)

วิชาญ เกษเพชร (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล 2) ทดสอบ ความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยจำนวน 32 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จำนวน 164 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.56–3.96 เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ด้าน หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ด้าน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 6 องค์ประกอบย่อย จำนวน 32 ตัวบ่งชี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 17 ตัว บ่งชี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 8 องค์ประกอบย่อย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณภาพ นักเรียน จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า (Chi-Square = 153.73, df = 269, ค่า p-value = 1.00, ค่า GFI = 0.99, ค่า AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.000 เมื่อ พิจารณาในรายละเอียดของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 8 องค์ประกอบหลักมี ค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.70–0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า ทุกองค์ประกอบทำให้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสิทธิผล โดย เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน (0.83) 2) การประกันคุณภาพการศึกษา (0.81) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร (0.80) 4) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (0.79) 5) การพัฒนาบุคลากร (0.73) 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (0.72) 7) คุณภาพนักเรียน (0.71) และ 8) การกำหนดวิสัยทัศน์ (0.70) ตามลำดับ

ยุพิน อินธิแสง (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน และตรวจสอบความ

สอดคล้องของโมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ความสามารถในการพัฒนานักเรียน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ บรรยากาศของโรงเรียน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 70.81 คาองศาอิสระ (df) เท่ากับ 71 ค่านัยสำคัญทาง สถิติ (p-value) เท่ากับ 0.484 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนี วัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 และค่าความคลาดเคลื่อนใน การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 596.69 (Chi-square = 70.81, df = 71, P = 0.484, GFI = .98, AGFI = .96, RMSEA = 0.000, CN = 596.69) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.53–0.83 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ศักดิ์รินทร์ ภาคี (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการ จัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการ จัดการเรียนรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การ ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อยและ 62 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านก่อนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ด้านระหว่าง การจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ และด้านหลังการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 14.53 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .62 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi-square = 14.53, df = 17, คา P = .62, คา GFI = .99, คา AGFI = .98, คา RMSEA = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Ashworth & Harvey (1994, pp. 7-14) ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า มีองค์ประกอบด้านปัจจัยตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและด้านผลผลิตรวม 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านอาจารย์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 9 ดัชนี 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 10 ดัชนี 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี 4) ด้านการสอน และการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 12 ดัชนี 5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านการจัดการและการควบคุมคุณภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 11 ดัชนี และ 7) ด้านนิสิต/นักศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี

Joseph & Joseph (1997, pp. 15-21) ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 2) ด้านโอกาสของอาชีพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 3) ด้านโปรแกรมการศึกษามีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 4 ดัชนี 4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 5) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านที่ตั้งของสถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 ดัชนี และ 7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไป

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับเทคนิคเดลฟาย

แบบปรับปรุง

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง เป็นเทคนิคเดลฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายดั้งเดิมโดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ลักษณะของเทคนิคเดลฟาย กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงและข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

4.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

อุทุมพร จามรมาน (2537, หน้า 131) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย คือ เทคนิคที่สกัดความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกฉันท์เพื่อการตัดสินใจ เทคนิคเดลฟายเป็นการจัดกลุ่ม โดยให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการพิจารณาคำตอบเป็นข้อ ๆ ช่วยให้ผู้ตอบได้ทบทวนคำตอบของตน และอาจแก้ไขคำตอบของตนหลังจากที่ได้ข้อมูลย้อนกลับ

ประยูร อาษานาม (2541, หน้า 60) กล่าวว่า วิธีการของเทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการสรุปแนวความคิดที่สอดคล้องกัน (Consensus) ที่มาจากความคิดเห็น การทำนายหรือความเชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์สูง โดยการสอบถามเป็นรายคน แล้วนำมาสรุปความคิดที่สอดคล้องกัน

บุญเนตร ทองตรง (2543, หน้า 48) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย คือ กระบวนการที่เสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตเกี่ยวกับเรื่องเวลา ปริมาณ สภาพที่ต้องการจะให้เป็นที่นี้โดยใช้วิธีการเสาะแสวงหาความคิดเห็นด้วยการใช้ แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2544, หน้า 19) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมอย่างมากในวงการของนักวิจัย เพราะเป็นการแสวงหาคำตอบโดยเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างกัน

มนต์ชัย เทียนทอง (2546, หน้า 168) นำเสนอว่า Alfred Rasp Jr. ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟาย ว่า เป็นวิธีการรวบรวมการพิจารณา การตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแบบเดิม ที่จำเป็นต้องอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่ม รวมทั้งมติของที่ประชุม

สุวิมล ว่องวานิช (2548, หน้า 220) กล่าวว่า เป็นเทคนิคโดยที่ผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ เพราะไม่มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ช่วยขจัดปัญหาการใช้อิทธิพลครอบงำเหนือความคิดเห็นระหว่างกัน

Duncanis (1970, p. 154) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การทำนายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต มุ่งที่จะลดผลกระทบหรืออิทธิพลจากบุคคลอื่นในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากัน ขณะเดียวกันก็มีการลดผลกระทบทางด้านความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

Jensen (1985, p. 857) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การจัดทำรายละเอียดอย่างรอบคอบในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณา การตัดสินใจและการสร้างความเป็นอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

Johnson (1993, p. 982) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับอนาคตจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน และเป็นการลดผลกระทบทางด้านอิทธิพลทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

4.2 รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538), อุทุมพร จามรमान (2540), จุมพล พูลภัทรชีวิน (2544), เฉลิมพล จินดาเรือง (2555, หน้า 94-95), Witkin & Altschuld (1995, p. 204) และ Turoff & Hiltz (1995) ได้กล่าวถึง รูปแบบเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (อ้างถึงในอมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 203-205) สรุปได้ดังนี้

1. การใช้วิธีระดมความคิดแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรกเพื่อรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล สำหรับการจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด รอบที่ 2 การระดมความคิดจะช่วยลดระยะเวลาสำหรับการจัดทำแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพราะการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มด้วยเทคนิคระดมความคิดจะทำให้ได้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการอภิปรายภายในกลุ่มอย่างมีเหตุผล และช่วยลดระยะเวลาในการออกแบบสอบถามกลับคืนในรอบแรก

2. การใช้วิธีสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก จุมพล พูลภัทรชีวิน (2544) ได้เสนอให้นำเทคนิคเดลฟายมาใช้ร่วมกับวิธีการของ Ethnographic Futures Research (EFR) เรียกว่า Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) เพื่อแก้ไขข้อจำกัดประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคใหม่นี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและไม่ชี้นำผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ต้องศึกษา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ เทคนิควิธีนี้โดยทั่วไปต้องใช้ผู้ตอบจำนวนมากเพื่อให้ข้อมูลที่ได้นั้นครอบคลุมสิ่งที่ต้องการและจะไม่มีการกำหนดกรอบของคำถามเพียงแต่กำหนดหัวข้อให้ผู้ตอบตอบได้อย่างอิสระ มีโอกาสปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและแก้ไขข้อมูลที่ให้สัมภาษณ์ จากนั้นนำความคิดเห็นที่ได้นี้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ของเทคนิคเดลฟาย

3. การใช้แบบสอบถามปลายปิดแทนแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก ซึ่งได้ปรับจากเทคนิคเดลฟายเดิม ด้วยการที่ใช้แบบสอบถามปลายเปิดไปเก็บข้อมูลในรอบแรก และหากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยในข้อใดให้แสดงหรือระบุเหตุผลประกอบ และในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 จะนำข้อเสนอแนะจากรอบแรกระบุแยกในแต่ละประเด็นแล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบ ทำเช่นนี้ในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 จนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงนี้ ช่วยให้ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมากขึ้น และลดข้อขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

4. การประชุมแบบเดลฟายหรือเดลฟายประชุม เป็นการรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการประชุม ระหว่างการประชุมจะเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบสอบถามและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มและขอให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาและตรวจสอบความคิดเห็นของตนอีกครั้งพร้อมกับการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายกันภายในกลุ่ม การเก็บข้อมูลแบบนี้ไม่สามารถปิดบังสถานการณ์ทางสังคมและพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลได้ เทคนิคนี้ อุทุมพร จามรมาน (2540) นำเสนอว่าจะมีการใช้แบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยสรุปหาคำตอบซึ่งจะช่วยลดความล่าช้า เนื่องจากการปรับปรุงคำตอบของแต่ละ

รอบ วิธีกาณ์นี้ผู้ตอบจะนั่งอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์ และเมื่อตอบคำถามไปคอมพิวเตอร์จะประมวลผลรวมกับคนอื่นและสรุปผลให้รู้ได้ทันที พร้อมกับตอบโต้กลับ โดยมีการทำเช่นนี้เรื่อย ๆ กับทุก ๆ คนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ วิธีกาณ์นี้บางครั้งเรียกว่า “เดลฟายเชิงเวลาจริง” (Real-Time Delphi)

5. เดลฟายใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน ด้วยความแพร่หลายของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการวิจัย ได้ช่วยให้กระบวนการของการเก็บข้อมูลและมีความรวดเร็วในการส่งถ่ายข้อมูลอย่างรวดเร็ว และยังสามารถปิดบังผู้เชี่ยวชาญได้ตามระเบียบวิธีเทคนิคเดลฟายเป็นอย่างมาก (Witkin & Alschul, 1995, p. 24) วิธีที่ปรากฏแพร่หลาย ได้แก่ การนำเอาระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) สำหรับการส่งแบบสอบถาม / แบบสัมภาษณ์ที่เป็นไฟล์ข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมายตามระเบียบวิธีของเทคนิคเดลฟาย โดยใช้คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายช่วยประมวลผลข้อมูล รวมถึงการใช้ระบบ Multi-user Domain เพื่อคัดเลือกจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจมีปริมาณมากและเก็บข้อมูลหลายรอบเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและสามารถเชื่อมโยงเข้ากับโปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมในรูปของรหัสอิเล็กทรอนิกส์และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยเฉพาะความนิยมนำเอาสื่ออินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อและวิธีวิจัยในรูปแบบการเก็บข้อมูลผ่านเว็บและอินเทอร์เน็ต เรียกรวมว่าเป็นกระบวนการ Computer-based Delphi โดยเฉพาะการวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต เรียกชื่อเฉพาะว่า Beginning On-life Delphi Ethnographic Research BOLDER ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน จากประโยชน์หรือข้อดีในแง่ความแม่นยำของข้อมูลและการลดข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายและเทคนิคอื่น ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต นำมาใช้ได้ทั้งเป็นเครื่องมือวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ เครื่องมือวิจัยทางธุรกิจ/ตลาด การวิจัยระดับพฤติกรรมองค์การ และพฤติกรรมปัจเจกบุคคล เช่น การวิจัยสาขาการศึกษาและการรักษาจิตติศาสตร์ทางการผสมผสานความสามารถตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่มีคุณค่าของเดลฟายเข้ากับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ เป็นความเคลื่อนไหวของการปรับเทคนิคหรือวิธีระเบียบวิธีรวมทั้งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีประโยชน์อย่างมากในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและตัวระเบียบวิธีวิจัยในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20

6. เดลฟายกลุ่ม Witkin & Alschuld (1995, p. 205) ได้เสนอการใช้เทคนิคเดลฟายกลุ่มเทคนิคใหม่มีแนวทางในการกำหนดให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม เมื่อได้รับการตอบรับและผู้เชี่ยวชาญให้ความสนใจเข้าร่วมในการประชุม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessor) ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ให้ก่อนการประชุม จากนั้นก่อนหรือหลังประชุมประมาณ 3-4 ชั่วโมงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญใช้ช่วงเวลาระหว่างพักการประชุมประมาณ 20 นาทีในการตอบแบบสอบถามโดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็น ขอความร่วมมือไม่ให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามภายในกลุ่ม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นรวบรวมคำตอบที่ได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อย ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อเสนอแนะหรือประเด็นที่มีผู้ไม่เห็นด้วย (Disagreed) มาพิจารณาร่วมกันแบบเผชิญหน้าเพื่อหาข้อสรุปต่อไป

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมี 6 รูปแบบ ดังนี้ 1) การใช้วิธีระดมความคิดเห็นแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก 2) การใช้วิธีสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดแทนแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก 3) การใช้แบบสอบถามปลายปิดแทนแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก 4) การประชุมแบบเดลฟายหรือเดลฟายประชุม 5) เดลฟายใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน และ 6) เดลฟายกลุ่ม

4.3 ลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงสรุปได้ ดังนี้

ณัชชา มหปญญานนท์ (2551, อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 206) ได้กล่าวถึงลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

1. ใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นแบบประเมินค่า 3 ระดับ ในรอบแรกให้ผู้ตอบเลือกตอบในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตน ถ้าผู้ตอบไม่เห็นด้วยให้แสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในลักษณะใด อย่างไร

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมในรอบแรกแสดงให้ผู้ตอบพิจารณาและแสดงจำนวนผู้ตอบแต่ละประเด็นรวมถึงแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ตอบในแต่ละรอบที่ผ่านมา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้

พิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันคำตอบ กรณีที่ผู้ตอบมีคำตอบที่ต่างจากตัวเลือกที่มีผู้ตอบมากที่สุดต้องแสดงเหตุผลประกอบ จากนั้นดำเนินการตามข้อมูลรอบที่ 2 จนกว่าจะได้มาซึ่งฉันทามติ

4.4 กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

กระบวนการของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง เริ่มต้นด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำการวิจัย ความสำคัญของการวิจัยตามเทคนิคนี้อยู่ที่การใช้แบบสอบถามเนื่องจากเทคนิคนี้เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ดังนั้น เพื่อให้ได้ความคิดที่ถูกต้องแน่นอนจึงต้องมีการถามย้ำกันหลายครั้งโดยใช้แบบสอบถามดังกล่าว โดยทั่วไปแบบสอบถามฉบับแรกจะกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการทราบและจะสร้างโดยการปรับปรุงจากแบบสอบถามฉบับก่อน กระบวนการจะสิ้นสุดลงเมื่อได้รับความคิดที่สอดคล้องกันหรือเมื่อได้ข้อมูลที่เพียงพอแล้ว ณัชชา มหปฤษฎานนท์ (2551, หน้า 49-52 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 206-207) กล่าวถึง กระบวนการเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

1. กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัย ประเด็นปัญหาของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรเป็นการที่ไม่มีคำตอบถูกต้องและสามารถทำวิจัยได้โดยอาศัยมติจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคต เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจหรือวางแผนการดำเนินการ

2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจะต้องเป็นผู้ที่รู้จริงและมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา นอกจากนี้ยังจะต้องคัดเลือกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีเสียสละเวลา สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยและสามารถติดต่อได้สะดวก สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่ามีจำนวนเท่าใด แต่จากผลการประชุมประจำปีของ California Junior Association เมื่อปี พ. ศ. 2514 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายว่า ถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อยมาก การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจึงใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เป็นส่วนใหญ่เพราะการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าจะมีผู้เชี่ยวชาญส่วนหนึ่งสูญหายไปในช่วงทำการวิจัย เนื่องจากไม่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบ

แบบสอบถามครบทุกราย อย่างไรก็ตามสามารถให้ผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่านี้ก็ได้แต่อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะสูงขึ้น ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ช่วงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.14
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-28	0.46-0.44	0.02

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายก็คือแบบสอบถาม โดยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3-4 รอบ ขึ้นอยู่กับผลการวิจัยในแต่ละรอบที่ได้รับโดยทั่วไปจะใช้เวลาในการส่งและตอบกลับแบบสอบถามแต่ละรอบไม่เกิน 2 สัปดาห์ ดังนั้น การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมีขั้นตอน ดังนี้ (ณัชชา มหาปัญญาพันธ์, 2551, หน้า 49-52)

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยนำกรอบเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำมาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสม โดยพิจารณาจากนักวิชาการและนักบริหารที่มีผลงานหรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาวิชานั้น ๆ ขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าอัตราความคลาดเคลื่อนน้อยและลดลงประมาณ 0.02 คงที่ตลอด

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญและชี้แจงเกี่ยวกับการขอความร่วมมือในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 1 และส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์โดยให้เลือกตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าในช่องที่ตรงกับความ

คิดเห็น หากผู้ตอบแสดงความคิดเห็นไม่เห็นด้วยขอให้แสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในทิศทางใด อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้รับแบบสอบถามรอบที่ 1 ในขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเสนอแนะเพิ่มเข้าไปให้ผู้ตอบได้พิจารณาและแสดงจำนวนผู้ตอบในแต่ละประเด็นรวมถึงแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ตอบแต่ละข้อด้วยการวงกลมล้อมรอบคำตอบดังกล่าวเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบทุกคนได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันคำตอบเดิม กรณีที่ผู้ตอบในประเด็นที่แตกต่างไปจากประเด็นที่มีผู้ตอบมากที่สุดขอให้แสดงเหตุผลประกอบแล้วส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และได้ฉันทามติในรอบนี้ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาระดับฉันทามติ คือ ระดับความคิดเห็น 75% และพิจารณาความคงที่ของคำตอบจากการเปลี่ยนแปลงของระดับฉันทามติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 20% เมื่อเปรียบเทียบกับรอบที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 5 นำฉันทามติที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) เกณฑ์ในการพิจารณาดัชนีความสอดคล้องที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 คือ ยอมรับมีความคลาดเคลื่อน 0.20 หรือร้อยละ 20

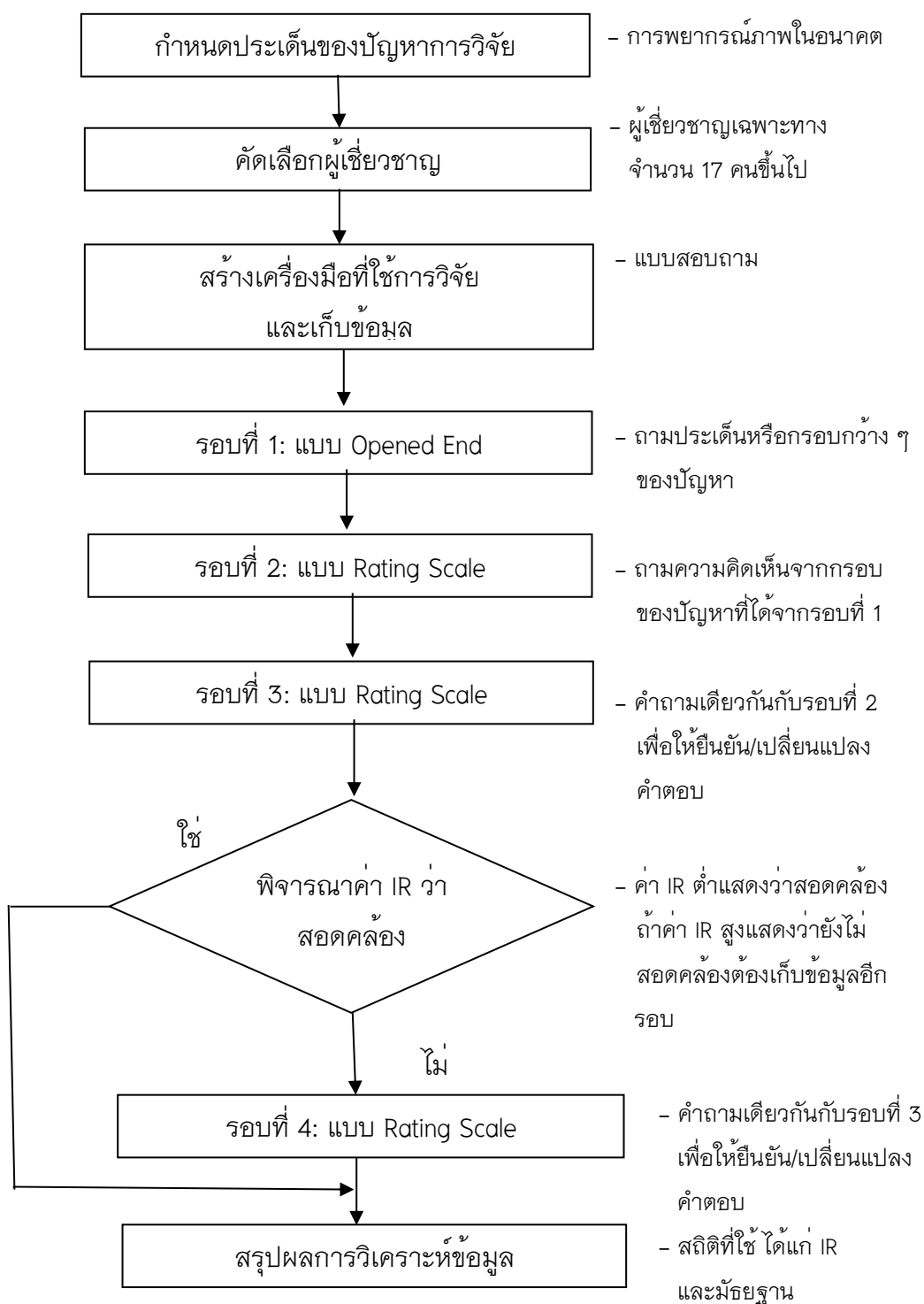
ณรงค์ฤทธิ์ กิตติกวินและคณะ (2556, หน้า 185) กล่าวถึง ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

รอบที่ 1 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างตอบความคิดเห็นแล้วรวบรวมตอบที่ได้จาก Rating Scale มาสรุปเป็นค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายและมีข้อกำหนดเบื้องต้นว่า ในแต่ละช่วงของ Rating Scale มีช่วงความกว้าง (Interval) จึงนำค่าที่ได้ไปใช้ในแบบสอบถามรอบต่อไป

รอบที่ 2 ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยจะมีข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความเดียวกับรอบที่ 1 แต่จะเพิ่มเติมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ รวมทั้งแสดงตำแหน่งของคำตอบเดิมของผู้ตอบ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบกับกลุ่มว่าสอดคล้องหรือแตกต่างและยืนยันคำตอบที่จะตอบเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้จากรายข้อมาวิเคราะห์ค่าพิสัยควอไทล์ ถ้ามีค่าที่แคบ (≤ 1) ถือว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อนั้นมีความสอดคล้องกัน

รอบที่ 3 เป็นการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง โดยแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ที่คำนวณได้จากรอบที่ 2 รวมทั้งตำแหน่งของคำตอบที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบอีกหรือไม่

จากการศึกษาขั้นตอนกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถามปลายเปิดจากเอกสารงานวิจัยและแนวคิด ทฤษฎี 2) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญผู้มีผลงานหรือมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จำนวน 21 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม 3) ติดต่อผู้เชี่ยวชาญและส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเดลฟายปรับปรุงรอบที่ 1 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 จากการเสนอแนะมาให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้แสดงเหตุผลประกอบเพื่อให้ได้ฉันทามติและ 5) นำฉันทามติที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ต้องได้ค่าความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.80



ภาพประกอบ 10 กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

ที่มา : อมรรัตน์ แก่นสาร (2558, หน้า 210)

4.5 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

4.5.1 ข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงตามแนวคิด ของ สุวรรณณา เอื้องสนพงษ์ (2523 หน้า 27-28), ประเทือง เพชรรัตน์ (2550, หน้า 411), ใจทิพย์ เชื้อรัตน์พงษ์ (2539, หน้า 53-52), ชนิดา รักษ์พลเมือง (2544, หน้า 67-63) สุวิมล ว่องวานิช (2545, หน้า 240), ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2557) และนางนภัส คูวรัญญู เทียงกมล (2551) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 211-214) สรุปได้ดังนี้

4.5.1.1 เป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากโดยไม่ต้องมีการพบปะหรือประชุมกันซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย และเป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิดเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แม้จะไม่มี การเผชิญหน้ากัน

4.5.1.2 ข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือเพราะเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริงและคำตอบที่ได้ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองหลายขั้นตอนจากการย้าคำถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบ เพราะความสอดคล้องกันของความคิดเห็นที่ได้มาจากการพิจารณาร่วมกันช่วยให้ความเชื่อมั่นของคำตอบที่ได้รับนั้นสูงขึ้น

4.5.1.3 เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนัก ได้ผลรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4.5.1.4 ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัยมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และมีอิสระ ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดหรืออำนาจเสียงส่วนใหญ่ เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นจะไม่ทราบว่ามีใครอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญบ้างและไม่ทราบว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นอย่างไร หากผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำถามปลายเปิดและมีโอกาสได้รับทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบ สามารถเปลี่ยนหรือยืนยันความคิดเห็นของตนเองรวมทั้งพิจารณาประเด็นปัญหาได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

4.5.1.5 วิเคราะห์ง่าย ใช้ค่าสถิติที่แสดงการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางเพียง 2 ค่า คือ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IR) เป็นหลักในการนำเสนอข้อมูลอันเกี่ยวกับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูล

4.5.1.6 ระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้ไม่จำกัด ทั้งในเรื่องของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพภูมิศาสตร์ หรือเวลา

4.5.1.7 สามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบวิจัยรวมทั้งผู้วิจัยสามารถอธิบายถึงความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากข้อมูลจะผ่านการพิจารณากลับกรองโดยผู้เชี่ยวชาญหลายขั้นตอน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่สนใจศึกษาจึงมักสอดคล้องกันและส่งผลให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูง

4.5.1.8 เป็นการศึกษาความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดหรือให้มีขึ้นในอนาคต จึงเป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการวางนโยบาย การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ รวมทั้งสามารถใช้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้างซับซ้อนและการหาข้อสรุป หลักการและแนวคิดรวมกันได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะปัญหาที่ยาก จะสามารถหาคำตอบได้ด้วยการวิจัยโดยใช้สถิติ

4.5.2 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย ตามแนวคิด ของ สุวรรณ เชื้อรัตนพงษ์ (2528 หน้า 27-28), ประเทือง เพ็ชรรัตน์ (2530, หน้า 41), ขนิษฐา วิทยาอนุมาศ (2531, หน้า 35), ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 50-52), ชนิตา รัชกุลพลเมือง (2544, หน้า 67-68), ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550) นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล (2551). อมรรัตน์ แก่นสาร (2558, หน้า 212-214). Turoff & Hiltz (1995, p. 9) สรุปได้ดังนี้

4.5.2.1 ปัญหาของการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ หากผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับคัดเลือกมาใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นอย่างแท้จริงจะทำให้ผลการวิจัยนั้นขาดความเชื่อมั่นได้

4.5.2.2 ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ เกิดความรู้สึกว่าถูกรบกวนมากเกินไปหรือไม่สามารถให้ความร่วมมือตอบคำถามในการวิจัยได้ตลอด

เนื่องจากขาดแรงจูงใจต่อการให้ข้อมูล เป็นผลให้เกิดความล่าช้าหรือได้คำตอบคืนมาไม่ครบส่งผลให้งานวิจัยล่าช้าและผลการวิจัยขาดความเชื่อมั่น

4.5.2.3 การละเลย ขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญหรือคาดไม่ถึงถึงแนวโน้มหรือประเด็นสำคัญของผู้วิจัย โดยทั่วไปเป็นปัญหาจากกรณีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบแรกนั้น เริ่มด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งอาจมีการละเลยแนวโน้มหรือประเด็นสำคัญอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยคาดไม่ถึงหรือไม่ทราบ วิธีนี้อาจเป็นการประเมินค่าผู้เชี่ยวชาญต่ำไป เพราะไปจำกัดข้อมูลที่จะได้จากผู้เชี่ยวชาญ จากการกำหนดกรอบความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัย แม้ว่าจะจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ตอบหรือถูกชักนำให้คิดถึงเฉพาะเรื่องที่ถูกถามในแบบสอบถามทำให้ไม่คำนึงถึงประเด็นที่น่าสนใจไป

4.5.2.4 ตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ที่ทำให้การวิจัยเกิดปัญหาขึ้นได้ในขณะที่ดำเนินการวิจัยหรือทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จ

4.5.2.5 แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายหรือไม่ได้รับคำตอบคืนมา

4.5.2.6 เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะรอบแรกที่ต้องใช้แบบสัมภาษณ์จะต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาก ดังนั้นหากผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมมีจำนวนมากก็ทำให้เสียเวลามากขึ้น

4.5.2.7 คำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิดรอบแรกมักเป็นคำตอบที่ยาว ทำให้การวิเคราะห์เนื้อหามีปัญหาและอาจเปลี่ยนลำดับความสำคัญแตกต่างกันไปจากที่ผู้ตอบต้องการ

4.5.2.8 ในการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่ม จะถูกตัดออกไปทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดีถูกต้องและมีประโยชน์

4.5.2.9 บางครั้งผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเอง หากไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยหรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยเฉพาะกรณีที่ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยไม่มีโอกาสทราบ ทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.5.2.10 การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและหากยัง

ยืนยันความคิดเห็นของตนและถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบ เงื่อนไขนี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ประกอบด้วย 1) เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความเชื่อซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายกรกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิดโดยไม่ต้องมีการพบปะหรือประชุมกันหยุดเวลาและค่าใช้จ่าย 2) ข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือเป็นคำตอบ กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบเพราะความสอดคล้องกันของความคิดเห็นการพิจารณาาร่วมกัน 3) ขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนักได้ผลรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 4) ผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนหรือยืนยันความคิดเห็นของตนเอง 5) วิเคราะห์ง่าย 6) ไม่จำกัดทั้งในเรื่องของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพภูมิศาสตร์หรือเวลา 7) คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูงและ 8) การหาข้อสรุป หลักการและแนวคิดร่วมกันได้เป็นอย่างดี สำหรับข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ประกอบด้วย 1) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญมิใช่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นอย่างแท้จริง 2) ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ 3) จากการกำหนดกรอบความคิดของผู้วิจัย ทำให้เกิดการจำกัดข้อมูลที่ควรได้จากผู้เชี่ยวชาญ 4) เกิดตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จ 5) แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายหรือไม่ได้รับคำตอบคืนมา 6) เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบแรกที่ต้องใช้แบบสัมภาษณ์จะต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาก 7) คำถามปลายเปิดรอบแรกเป็นคำตอบที่ยาวทำให้การวิเคราะห์เนื้อหามีปัญหาและอาจเปลี่ยนลำดับความสำคัญแตกต่างกันไปจากที่ผู้ตอบต้องการ 8) ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มจะถูกตัดออกไปทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดีถูกต้องและมีประโยชน์ 9) ผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเองทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และ 10) แบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและหากยังยืนยันความคิดเห็นของตนและถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบเงื่อนไขนี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม

4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

อาลิษา ทองทิวี (2553, อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 216) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอนมี 18 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจรรยา 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 10) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรคุ้มค่า 12) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 13) ด้านความเป็นครูมืออาชีพ 14) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์การวิจัย 15) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 16) ด้านทักษะในการสื่อสาร 17) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และ 18) ด้านการเสียสละอุทิศตนเพื่องาน

เฉลิมพล จินดาเรือง (2555, อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 217) ได้ทำการวิจัย เรื่องตัวแบบการจัดการคุณภาพศูนย์ฟิตเนสของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ตัวแบบการจัดการคุณภาพศูนย์ฟิตเนสของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ เป็นศูนย์ฟิตเนสที่ทันสมัยได้มาตรฐานใช้ในการบริการออกกำลังกายและการจัดการเรียนการสอน

ณรงค์ฤทธิ์ กิตติกวินและคณะ (2556, อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 217) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาชีวเวชศาสตร์เกี่ยวกับสมรรถนะของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ในประเทศไทยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ในประเทศไทยมี 12 หัวข้อ ครอบคลุม 3 มิติ คือ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟายเป็นการหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ นำมาเป็นข้อสรุปการสร้างตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดของงานวิจัย

4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.7.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

ยุทธ โภยวรรณ (2556, หน้า 73) และสมเกียรติ สุนสกุล

(2551,ออนไลน์) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีหรือจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาก่อนแล้ว ในการวิเคราะห์ถ้าผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Lisrel ผู้วิจัยจะต้องกำหนดโมเดลขึ้นมาเป็นโมเดลของการวิเคราะห์แบบ CFA ที่เป็นโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก

ไชยันต์ สกกุลศรีประเสริฐ (2556, หน้า 12-13) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นวิธีการพัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยหลักการของโมเดล สมการ โครงสร้าง ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยต้องทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อมาสร้างโมเดลทฤษฎีการวัดด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมีการทดสอบสมมุติฐานว่าโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

อรรถไกร พันธุ์ภักดี (2558, หน้า 89) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นเทคนิคการทดสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลกับโมเดลที่กำหนดให้มีตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด ซึ่งก็สอดคล้องกับ ซีรยุทธ์ เมืองแก้ว (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบและยืนยันในทฤษฎีที่ได้ทำการวิจัยว่ามีน้ำหนักโมเดลโครงสร้างน่าเชื่อถือขนาดไหน ใช้ทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลที่ได้มาจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.7.2 ลักษณะของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์

เสรี ชัดเข้ม (2547, หน้า 38) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะ ดังนี้ 1) ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และ

มีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ในเรื่องนี้โปรแกรมลิสเรล 8.50 มีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์และการสร้างมาตรฐานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภท (Categorical data) ได้ รวมทั้งมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแกร่ง (Robustness) ต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ 2) ควรใช้ข้อมูลจำนวนมาก วิธี CFA ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยส่วนมากใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood: ML) โดยปกติวิธี ML มีข้อแนะนำว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่าง หรือกรณีที่ผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบคุณสมบัติของเครื่องมือระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่างกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มควรมี 100-200 หน่วยตัวอย่าง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังต้องพิจารณาว่า ถ้าโมเดลองค์ประกอบที่ศึกษามีความซับซ้อน (ประมาณค่าพารามิเตอร์หลายตัว) ก็ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธ โกรวรรณ์ (2556, หน้า 73) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้วิจัยเก็บรวบรวมตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดในจำนวนที่มากพอ ปกติจะต้องมากกว่า 20 เท่าของจำนวนตัวแปร

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลักษณะข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ และข้อมูลควรมีจำนวนมากพอ ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยส่วนมากใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุดควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 คน หรือมากกว่า 20 เท่าของจำนวนตัวแปร

4.7.3 คำศัพท์ที่ใช้ในโปรแกรมลิสเรล

คำศัพท์บางคำที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เป็นคำที่ใช้อยู่แล้วในโมเดลสมการโครงสร้าง แต่ในที่นี้ต้องการเน้นความหมายในบริบทของวิธี CFA

ตาราง 15 ตัวอักษรกรีกที่ใช้ในโปรแกรมลิสเรล

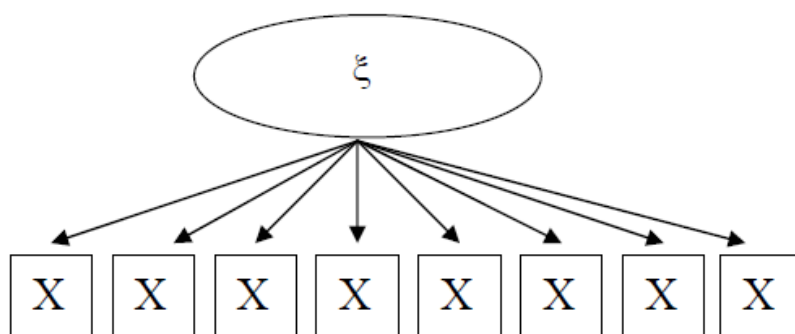
ตัวแปร/พารามิเตอร์	ตัวอักษรกรีก	คำอ่าน
ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ	ξ	xi (ซาย)
เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการวัด	δ	delta (เดลต้า)
สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ	ϕ	phi (ฟี)
น้ำหนักองค์ประกอบ	λ	lambda (แลมด้า)

1. ตัวแปรแฝง (Latent Variables) วิธี CFA นิยมเรียก

องค์ประกอบ (Factors) เป็นตัวแปรวัดค่าโดยตรงไม่ได้ (Unmeasured variables) หรือตัวแปรแฝง (Latent variables) เพราะว่าผู้วิจัยไม่สามารถวัดหรือสังเกตค่าได้โดยตรงในความเป็นจริงแล้ว ตัวแปรแฝงก็คือปริมาณของภาวะสันนิษฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าเป็นสาเหตุของข้อคำถามหรือกลุ่มข้อคำถามที่มีค่าแน่นอน (Certain value) (DeVellis, 1991) ในโปรแกรมลิสเรลตัวแปรแฝงเขียนแทนด้วยตัวอักษรกรีกพิมพ์เล็ก ξ (xi) ในรูปวงกลมหรือวงรี ดังภาพประกอบ 11 และตัวอักษรกรีกที่ใช้ในโปรแกรมลิสเรลแสดงดังตาราง 15

2. ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) วิธี CFA ใช้คำว่า

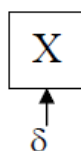
ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) เมื่อกล่าวถึงข้อคำถามในเครื่องมือเนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถวัดหรือสังเกตอิทธิพลของตัวแปรแฝง (องค์ประกอบ) ได้โดยตรง ต้องวัดหรือสังเกตอิทธิพลของตัวแปรแฝงจากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล เช่น คะแนนที่ได้จากแบบวัดหรือแบบสอบถาม เป็นต้น ในวิธี CFA นิยมเรียกตัวแปรสังเกตได้ว่า ตัวบ่งชี้ (Indicators) เพราะว่าสามารถชี้บ่งถึงความมีอยู่จริงของตัวแปรแฝงได้ การกำหนดตัวแปรสังเกตได้ในแผนภาพคือ เขียนแทนด้วยตัวอักษรโรมันพิมพ์ใหญ่ (X) ลงในรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสหรือสี่เหลี่ยมผืนผ้า ดังในภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ตัวแปรแฝง (ξ) 1 ตัว กับตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว

เมื่อผู้วิจัยกล่าวถึงตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 ตัวเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง (ξ) แสดงว่า ในทางทฤษฎีตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้มีน้ำหนักบนองค์ประกอบ (ξ) เมื่อพิจารณาจากภาพประกอบ 11 จะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้แทนด้วยรูปหัวลูกศรชี้ตรงไปยังตัวแปรสังเกตได้ แสดงว่า ตัวแปรแฝงเป็นสาเหตุของตัวแปรสังเกตได้

3. เศษเหลือ (Residuals)

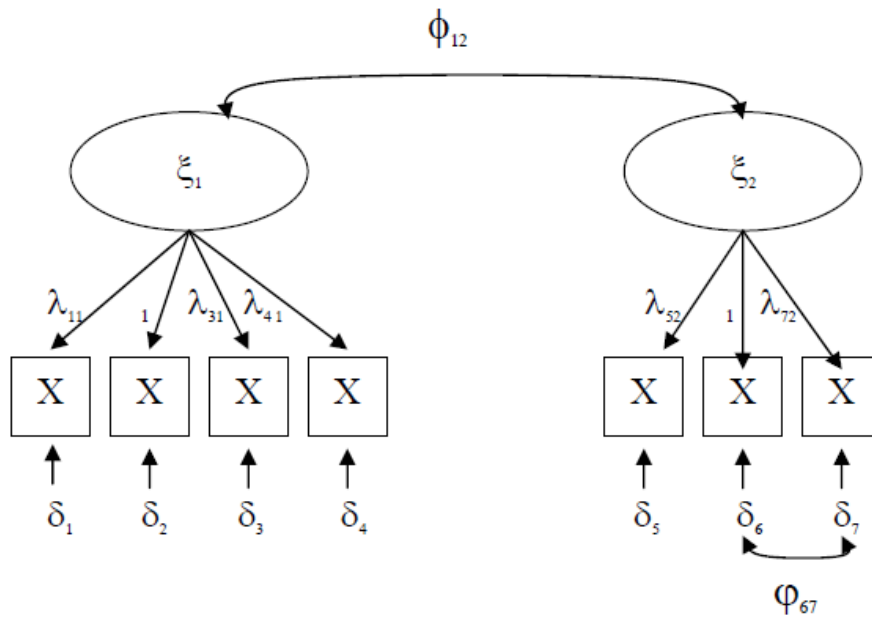


ภาพประกอบ 12 ตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว กับเศษเหลือ 1 ตัว

ทฤษฎีการสอบแบบดั้งเดิม (Classical test theory) กล่าวถึงคะแนนสังเกตได้ (Observed score) ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้จากข้อสอบหรือข้อคำถามที่ใช้แทนคะแนนจริง (True score) หรือปริมาณของตัวแปรแฝงรวมกับความคลาดเคลื่อนในการวัด ในการวิเคราะห์สมการถดถอย คะแนนเศษเหลือ (Residual score) ก็คือ ความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งใช้แทนสิ่งที่ทำให้ผลการวัดไม่ถูกต้องวิธี CFA ใช้คำว่า เศษเหลือ เมื่อกล่าวถึงคะแนนเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการวัดในแผนผัง CFA เขียนแทนเศษเหลือด้วยตัวอักษร

กรีกพิมพ์เล็ก δ (Delta) ตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเศษเหลือ หมายถึง องค์ประกอบเฉพาะ (Unique factors) เพราะในกระบวนการวัดผู้วิจัยทำให้เศษเหลือเป็น ค่าเดียวและไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝง ในภาพประกอบ 12 แสดงเศษเหลือของตัวแปร สังเกตได้ จะสังเกตว่า มีรูปหัวลูกศรจากเศษเหลือชี้ตรงไปยังตัวแปรสังเกตได้ (X_1) แสดง ว่า เศษเหลือมีอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้วิธี CFA สามารถประมาณค่าเศษเหลือได้ ซึ่ง ผู้วิจัยตีความหมายเป็นการชี้บ่งความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม

4. พารามิเตอร์ (Parameters) วิธี CFA สามารถประมาณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างพารามิเตอร์หรือตัวแปรต่างๆ ในโมเดลและค่าเศษเหลือได้ทุกค่า ผู้วิจัยอาจคาดการณ์ว่า ตามทฤษฎีแล้วตัวแปรแฝง (องค์ประกอบ) สัมพันธ์กัน หรือ ความคลาดเคลื่อนในการวัดสัมพันธ์กันได้ นอกจากนี้ยังอาจตั้งสมมติฐานว่าตัวแปรสังเกต ได้ตัวใดเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบใด ก็ได้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะเชื่อมโยงกันเป็น โครงสร้างเชิงเส้นตรง (เส้นทาง) ในโมเดลองค์ประกอบโปรแกรมลิสเรลใช้ตัวอักษรกรีก จำแนกประเภทของพารามิเตอร์ตามเส้นทางในโมเดล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แฝง (องค์ประกอบ) 2 ตัว แทนด้วยพารามิเตอร์ที่เรียกว่า φ (Phi) (เขียนแทนด้วยเส้นโค้ง รูปลูกศร 2 หัว) ความสัมพันธ์ระหว่างเศษเหลือ (ความคลาดเคลื่อนในการวัด) แทนด้วย พารามิเตอร์ที่เรียกว่า θ (Theta: อ่านว่า เธต้า) (เขียนแทนด้วยเส้นโค้งรูปลูกศร 2 หัว) และน้ำหนักองค์ประกอบ แทนด้วยตัวอักษรกรีกพิมพ์เล็ก λ (Lambda) ในภาพประกอบ 13 แสดงโมเดล 2 องค์ประกอบ (ξ_1 และ ξ_2) กับตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว (X_1 ถึง X_7) และเศษ เหลือ 7 ตัว (δ_1 ถึง δ_7) ตัวแปรแฝง 2 ตัว สัมพันธ์กัน (φ_{12}) และเศษเหลือตัวที่ 6 กับ ตัวที่ 7 สัมพันธ์กัน (θ_{67})



ภาพประกอบ 13 โมเดล 2 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ความความเคลื่อนไหวในการวัดของ
 คำถามข้อที่ 6 กับข้อที่ 7 สัมพันธ์กัน และตัวแปร X2 กับตัวแปร X6
 เป็นตัวบ่งชี้อ้างอิง

พารามิเตอร์จำแนกเป็น 2 สถานะ (Mode) ได้แก่ กำหนด (Fixed) กับอิสระ (Free) พารามิเตอร์กำหนดไม่ต้องประมาณค่า ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นค่าเฉพาะค่าใดค่าหนึ่ง อาจกำหนดให้พารามิเตอร์มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน เช่น ผู้วิจัยกำหนดให้พารามิเตอร์ λ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ) เท่ากับ 0 ในกรณีที่พารามิเตอร์ตัวนั้นแทนความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบและคำถามข้อนั้นไม่มีค่าน้ำหนักบนองค์ประกอบ ในภาพประกอบ 13 ไม่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ λ_{52} เพราะว่ามีทฤษฎีบอกว่า X5 เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง ξ_1 ผู้วิจัยไม่ต้องแสดงพารามิเตอร์ λ_{52} ในแผนภาพ

ในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยจะกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงตัวหนึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 จึงทำให้ตัวแปรสังเกตได้ (ตัวบ่งชี้) ตัวนั้นมีฐานะเป็นตัวแปรอ้างอิง (Reference variable) เพราะว่าตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงมีมาตราเดียวกัน (Same scale) ดังนั้น ถ้าข้อคำถามของตัวแปรอ้างอิงมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ตัวแปรแฝงจะมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 1-5

คะแนนด้วย เมื่อพิจารณาจากภาพประกอบ 13 จะเห็นว่า X2 และ X6 เป็นตัวแปรอ้างอิงของตัวแปรแฝง ξ_1 กับ ξ_2 ตามลำดับโปรแกรมลิสเรลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระในโมเดลองค์ประกอบทุกตัว โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติค่าพารามิเตอร์เหล่านั้น

4.7.4 ข้อตกลงเบื้องต้นและการตรวจสอบ

เสรี ชัดเข้ม (2556, หน้า 38) กล่าวว่า ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมี 2 ประการใหญ่ๆ ดังนี้ 1) ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ คือ ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distributions) มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจายและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear Relationships) โมเดล CFA มีเทอมความคลื่อน (Error Terms) ที่เรียกว่า เศษเหลือ ข้อตกลงเบื้องต้นทั่ว ๆ ไปในเรื่องเทอมความคลาดเคลื่อนว่า ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล เป็นอิสระจากเทอมความคลาดเคลื่อนตัวอื่น ๆ มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ (แต่ในปัจจุบันฝ่าฝืนได้กรณีกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่) และกลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงแบบเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic) กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ยิ่งเข้าใกล้ค่าอนันต์ กล่าวคือ ค่าสถิติไค-สแควร์มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง ทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์ให้ค่านัยสำคัญ (p มากกว่าหรือเท่ากับ .05) 2) ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ ไม่มีข้อคำถามเดี่ยว ๆ หรือข้อคำถามกลุ่มใดอธิบายข้อคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ หมายความว่า ข้อคำถามในเครื่องมือต้องซ้ำซ้อนกัน ผู้วิจัยไม่ควรใช้ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปประมาณค่าพารามิเตอร์ และคะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุนาม ผู้วิจัยควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 100-200 หน่วย ตัวอย่างขึ้นไป หรือในกรณีตรวจสอบเครื่องมือที่มีตั้งแต่สามองค์ประกอบขึ้นไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป ส่วน อรรถไกร พันธุ์ภักดี (2558, หน้า 89-90) กล่าวว่าข้อตกลงเบื้องต้นที่ควรตรวจสอบก่อนการวิเคราะห์ คือ ข้อมูลควรมีลักษณะแจกแจงแบบปกติ มีความเป็นเอกพันธ์ของความกระจาย มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง และความคลาดเคลื่อนต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่าข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คือ ข้อมูลควรมีลักษณะแจกแจงแบบปกติ เทอมการคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงเชิงเส้นตรงกำกับ และตัวแปรสังเกตได้ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูง

4.7.5 ประโยชน์ ข้อดีของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภา นุวัฒน์ (2552, หน้า 114) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบทฤษฎีหรือยืนยันทฤษฎีที่มีผู้สร้างไว้แล้ว หรือผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ EFA เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่หรือองค์ประกอบใหม่ ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าแบบ EFA เช่น ยอมให้การวัดตัวแปรสังเกตมีความคลาดเคลื่อน ความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ สอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 100-101) กล่าวว่า เพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ มีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าแบบ EFA เช่น ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ ส่วนเสรี ชัดเข้ม (2556, หน้า 38) กล่าวว่าวิธีการวิเคราะห์ CFA ช่วยให้สามารถศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้อย่างน้อย 3 ประการดังนี้ สนับสนุนการใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้าง ใช้ในการประมาณค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือวัดทางจิต ใช้เปรียบเทียบองค์ประกอบของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กันได้

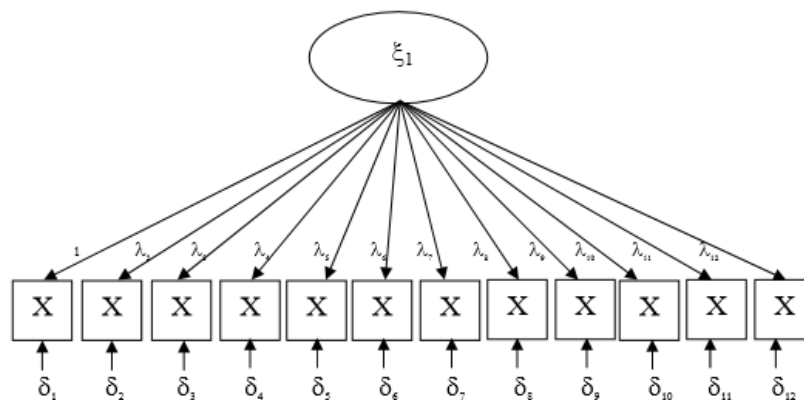
สรุปได้ว่า ประโยชน์ ข้อดีของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คือ ใช้ในการตรวจสอบ สำรวจและระบุองค์ประกอบของทฤษฎีและใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ประกอบหรือตัวแปรใหม่

4.7.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

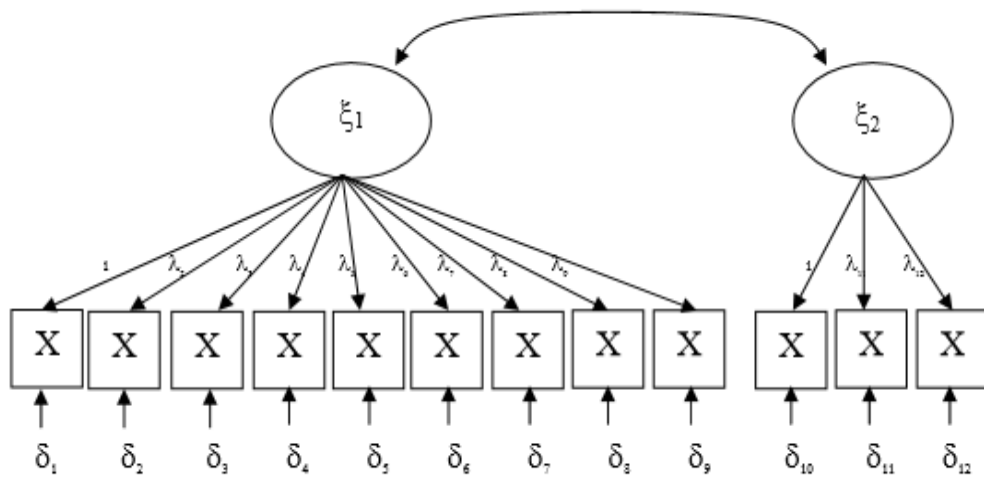
เสรี ชัดเข้ม (2556, หน้า 38) กล่าวว่า วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) 2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) 3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter) 4) การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) 5) การดัดแปลงโมเดล (Model Modification)

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification)

เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ในโมเดลองค์ประกอบ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในแผนผังโมเดลองค์ประกอบแสดงด้วยเส้นทางระหว่างตัวแปรซึ่งใช้แทนสิ่งที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ ในทางปฏิบัติผู้วิจัยอาจต้องการศึกษาโมเดลองค์ประกอบหลายโมเดลที่แตกต่างกันไปตามหลักฐานที่นำมาสนับสนุน (Mueller, 1996) ได้เสนอแนะว่า ผู้วิจัยควรสร้างโมเดลทางเลือก (alternative models) ไว้หลาย ๆ โมเดล ก่อนลงมือวิเคราะห์ข้อมูล ดีกว่าวิเคราะห์จากโมเดลเดียว (Aroian et al., 1997 cited in Aroian & Norris, 2001) ได้ศึกษาโครงสร้างของมาตรวัดความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม (resilience scale) โดยวิเคราะห์โมเดลแบบหนึ่งองค์ประกอบกับแบบสององค์ประกอบ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลทั้งสองเป็นดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดล 1 องค์ประกอบของมาตรวัดความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม



ภาพประกอบ 15 โมเดล 2 องค์ประกอบของมาตรวัดความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม

โมเดลในภาพประกอบ 14 มีตัวแปรแฝง (องค์ประกอบ) 1 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว (X_1 ถึง X_{12}) และ เศษเหลือ 12 ตัว (δ_1 ถึง δ_{12}) ส่วนโมเดลในภาพประกอบ 15 มีตัวแปรแฝง (องค์ประกอบ) 2 ตัว องค์ประกอบหนึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว (X_1 ถึง X_9) และเศษเหลือ 9 ตัว (δ_1 ถึง δ_9) องค์ประกอบสองมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว (X_{10} ถึง X_{12}) และเศษเหลือ 3 ตัว (δ_{10} ถึง δ_{12}) วิธี CFA สามารถใช้สำรวจองค์ประกอบของโมเดลได้ ในกรณีตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification)

เป็นการระบุว่าโมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในวิธี CFA ผู้วิจัยต้องการทดสอบโมเดลระบุเกินพอดี (Over identified model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่า (ความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมของข้อคำถาม) มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า (เช่น น้ำหนักองค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนในการวัด เป็นต้น) ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under identified model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุพอดี (Just identified model) โปรแกรมลิสเรลไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลระบุไม่พอดี และให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ในโมเดลระบุพอดีได้

ไม่ดี วิธี CFA สามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้ดีเฉพาะกับโมเดลระบุเกินพอดีเท่านั้น หลักทั่วไปในการกำหนดความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ผู้วิจัยควรมีตัวแปรสังเกตได้ อย่างน้อย 3 ตัวต่อตัวแปรแฝง 1 ตัว ที่เรียกว่า กฎสามตัวบ่งชี้ (Three indicator rule) แล้ว กำหนดให้ตัวบ่งชี้ 1 ตัวเป็นตัวแปรอ้างอิงหรือการทำให้ตัวแปรแฝงเป็นค่ามาตรฐาน โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรอ้างอิงเท่ากับ 1.00 การใช้ตัวบ่งชี้หลายตัววัด ตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้สามารถวัดลักษณะของตัวแปรแฝงได้หลายแง่มุม โมเดลที่มี ข้อคำถามหลายข้อต่อตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องมากขึ้น ค่าพารามิเตอร์แม่นยำขึ้นและค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น โมเดลที่มี จำนวนตัวแปรสังเกตได้มากกว่ามีแนวโน้มที่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีกว่า โมเดลที่มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้น้อยกว่า โมเดลองค์ประกอบในภาพประกอบ มีตัวแปร สังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไปต่อตัวแปรแฝง 1 ตัว จึงเป็นโมเดลระบุเกินพอดี การระบุความเป็น ไปได้ค่าเดียวของโมเดลค่อนข้างซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับค่าสถิติหลายตัวในบางครั้ง โมเดลในแผนผังเป็นโมเดลระบุเกินพอดี แต่ระหว่างการประมาณค่าพารามิเตอร์ อาจพบว่าเป็นโมเดลระบุไม่พอดี ก็ได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้มีค่าสูงและ ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นแบบปกติ ในกรณีเช่นนี้ผู้วิจัยต้องกำหนด ข้อมูลจำเพาะของโมเดลให้เหมาะสม (อาจกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดสัมพันธ์ กัน) หรือตัดตัวแปรสังเกตได้บางตัวออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter)

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย การแก้สมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 100-101) เป็นการดำเนินการโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ การประมาณ ค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวนและความแปรปรวน รวมของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ (φ) ค่าเศษเหลือ (δ) เป็นต้นกระบวนการประมาณค่าพารามิเตอร์มีสิ่งที่ควรคำนึงถึง 2 เรื่องดังนี้ 1) เรื่องความ ล้ำเอียง หรือค่าที่ประมาณได้เท่ากับค่าพารามิเตอร์จริง ๆ หรือไม่ ผู้วิจัยพิจารณาจาก ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์ ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญเหล่านี้ชี้ว่า ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มีโอกาสผิดพลาดเท่าใด 2) เรื่องประสิทธิภาพในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ วิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์มีประสิทธิภาพมากที่สุดแล้วหรือยัง หรือ

อาจกล่าวได้ว่า โมเดลองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับข้อมูลดีแล้วหรือยัง มีโมเดลทางเลือกอื่นที่สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าหรือไม่ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล

4. การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณา ค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีหรือไม่ หรือแนะนำว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลอย่างไร ซึ่งในกรณีโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ให้มากับผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรือปรับโมเดลใหม่ขั้นแรกในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล ผู้วิจัยต้องตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้สมเหตุสมผลหรือไม่ เป็นไปตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ แต่ถ้าพบกรณีต่อไปนี้ อาจเกิดจากกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลองค์ประกอบไม่ถูกต้อง 1) ค่าพารามิเตอร์มีค่ากลับกัน เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก ทั้ง ๆ ที่ในตามทฤษฎีต้องมีค่าเป็นลบ เป็นต้น 2) ค่าพารามิเตอร์น้อยเกินไป มากเกินไป หรือไม่เหมาะสม เช่น ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบมีค่าติดลบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 1.00 เป็นต้น 3) ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมากกว่าปกติ (มีค่าเกินกว่า 2.00 4) ค่าประมาณความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เป็นลบ หรือใกล้ ๆ 0 หรือ มากกว่า 1.00 ผู้วิจัยต้องตรวจสอบค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัว เพราะโมเดลองค์ประกอบที่มีค่าพารามิเตอร์สมเหตุสมผล อาจสอดคล้องกับข้อมูลไม่ได้ ก็ได้ ปัจจุบันยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่าค่าสถิติตัวใดดีที่สุด โปรแกรมลิสเรลกำหนดค่าสถิติเหล่านี้ให้โดยอัตโนมัติ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้ค่าสถิติเอง ในยุคแรก ๆ วารสารวิชาการรายงานค่าสถิติวัดความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square goodness of fit statistic) ค่าสถิติไค-สแควร์ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงมีค่าเป็นศูนย์หรือโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 100-101) ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เป็นสิ่งชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะว่าผู้วิจัยต้องการยืนยัน สมมติฐานศูนย์ (Null hypothesis) ค่าสถิติไค-สแควร์ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างและการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น

เรื่องการแจกแจงปกติพหุนาม ในกรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 หน่วย ตัวอย่างขึ้นไป) สถิติไค-สแควร์อาจเสนอแนะว่า ให้ปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี (Plausible model) เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ความแตกต่างระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์มีเพียงเล็กน้อย ก็ทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่ควรใช้ สถิติไค-สแควร์เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (X^2/df) โดยหลักทั่วไป ถ้าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Mueller, 1996) ค่าไค-สแควร์สอดแทรก (Nested chi-square) หรือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์ ซึ่งใช้สำหรับเปรียบเทียบโมเดลคู่แข่ง (Competing models) ว่าโมเดลใดสอดคล้องกับข้อมูลมากกว่ากัน การคำนวณใช้วิธีนำค่าสถิติไค-สแควร์และองศาอิสระของโมเดลหนึ่งตั้งลบด้วยค่าสถิติไค-สแควร์และองศาอิสระของอีกโมเดลหนึ่ง ถ้าค่าไค-สแควร์สอดแทรกมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลที่มีค่าไค-สแควร์น้อยกว่าสอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าโมเดลที่มีค่าไค-สแควร์มากกว่า ตาราง 16 แสดงค่าไค-สแควร์สอดแทรกที่ใช้เปรียบเทียบโมเดล 2 โมเดลของภาพประกอบ ค่าไค-สแควร์สอดแทรกมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดล 2 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดล 1 องค์ประกอบ

ตาราง 16 การคำนวณค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกที่ใช้เปรียบเทียบโมเดล 2 โมเดล

	ค่าสถิติไค-สแควร์	df
โมเดล 1 องค์ประกอบ	223.48	54
โมเดล 2 องค์ประกอบ	167.50	53
ค่าสถิติไค-สแควร์ สอดแทรก	55.98***	1

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($p < .01$)

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตัวอื่น ๆ ที่ใช้กันมาก ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ดัชนีทั้งสามมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี GFI และ

ดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังมีค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลเช่น ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: standardized RMR) ค่า Standardized RMR อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root mean square error of approximation: RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยหลักการทั่วไปการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบที่เป็นสมมติฐานวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลองค์ประกอบหรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์และดัชนี GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, RMSEA ดังนี้ 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญ ($p \leq .05$) แต่ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 ถือว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แม้ว่าผู้วิจัยยอมรับค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลแล้ว ก็ยังไม่สามารถสรุปยืนยันได้ว่าโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานถูกต้องหรือไม่ ถ้าข้อมูลชุดนั้นยังสอดคล้องกับโมเดลทางเลือกอื่น ๆ อีก หรืออาจกล่าวได้ว่า ในกรณีที่ข้อมูลไม่สอดคล้องกับโมเดล ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานได้ แต่ไม่สามารถยืนยันได้ว่าโมเดลตามสมมติฐานเป็นโมเดลที่ถูกต้องเพียงโมเดลเดียว เนื่องจากผู้วิจัยยังสามารถกำหนดโมเดลองค์ประกอบอื่น ๆ จากข้อมูลชุดนี้ได้อีก

5. การตัดแปรโมเดล (Model Modification) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ (เส้นทาง) ต่าง ๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เช่น ผู้วิจัยมีสมมติฐานว่า คำถามบางข้อมีน้ำหนักบนองค์ประกอบ 1 ตัว

แต่คำถาม ข้อนั้นควรมีน้ำหนักบนองค์ประกอบมากกว่า 1 ตัว หรือตามทฤษฎีแล้ว องค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์กันแต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่สัมพันธ์กัน ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานแล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โปรแกรมให้ค่าดัชนี ดัดแปรโมเดล (Modification indices: MI) ดัชนี MI จะเสนอแนะว่า ควรเพิ่มหรือตัด พารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดลเพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจปรับ พารามิเตอร์ตัวใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ผู้วิจัยต้องปรับพารามิเตอร์อย่างมีความหมายใน เชิงเนื้อหาและสามารถตีความหมายค่าพารามิเตอร์นั้น ๆ ได้ชัดเจน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 100-101) นอกจากนี้ผู้วิจัยควรพิจารณาค่าเศษเหลือของตัวแปรสังเกตได้แต่ ละค่าด้วย เศษเหลือที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามาก (เกินกว่า 2.00) อาจชี้ว่ามี ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง หลังจาก ปรับโมเดลแล้ว โมเดลองค์ประกอบที่ปรับใหม่ต้องสมเหตุสมผลและเป็นไปตามทฤษฎีที่ คาดการณ์ไว้ ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์โมเดลที่ปรับใหม่ด้วยข้อมูลชุดเดิม หรืออาจกล่าวได้ว่า โมเดลที่ปรับใหม่ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าโมเดลเดิมเสมอไป เพราะว่ โมเดลที่ปรับใหม่ดีกว่าอยู่แล้ว ปัญหาหนึ่งในการปรับโมเดลหลัง ๆ อีก คือ การตรวจสอบ โมเดลองค์ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างใหม่ ดังนั้น ถ้าผู้วิจัยมีข้อมูลมากพอ อาจแบ่งข้อมูล เป็น 2 ชุด ใช้ชุดหนึ่งสำหรับพัฒนาโมเดล ส่วนอีกชุดหนึ่งสำหรับตรวจสอบโมเดล

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่สร้างได้จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) หรือเป็นการนำทฤษฎีที่มีผู้สร้างไว้แล้วมาตรวจสอบความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และในการวิเคราะห์ CFA มีข้อตกลดน้อยกว่าการวิเคราะห์ EFA เช่น ยอมให้ตัวแปรวัดเดิมมีความคลาดเคลื่อน หรือความคลาดเคลื่อนอาจมี ความสัมพันธ์กันได้ และมีความแตกต่างกัน คือ ผู้วิเคราะห์สามารถกำหนดโมเดลของการ วิเคราะห์หรือโมเดลของการวิจัยเองได้

ตอนที่ 5 การสร้างคู่มือ

5.1 ความหมายของคู่มือ

คู่มือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือเพิ่มความสะดวก ดังนั้นการผลิตคู่มือจึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการจากการศึกษาเอกสารและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถประมวลความหมายของคู่มือได้ดังนี้

อร่าม เสือเดช (2549, หน้า 5) กล่าวว่า คู่มือหมายถึง หนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้กับผู้ใช้ โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

โกชัย สาริกบุตร และสมพร สาริกบุตร (2551, หน้า 21) กล่าวว่า หนังสือคู่มือเป็นสิ่งพิมพ์ทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นกุญแจสำหรับไขเมื่อเกิดข้อข้องใจต้องการคำอธิบาย ต้องการทะเลปัญหา หรือ ต้องการให้ได้ความรู้บางอย่างให้ได้คำตอบอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจ

ฉลอง นัยฉิม (2552, หน้า 27) กล่าวว่า คู่มือ (Handbook) เป็นหนังสือเล่มเล็กที่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดที่ง่ายต่อการรับรู้เข้าใจ นิยมจัดทำเป็นรูปเล่มทำให้สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้มากขึ้น

นันทมนัส รอดทัศนาศนา (2554, หน้า 50) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในรูปของเอกสารหรือหนังสือที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้สามารถปฏิบัติตาม ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเอกสารหรือหนังสือนั้นได้โดยตนเอง

บังอร เทพโกมุท (2555, หน้า 27) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน

สิริกร ประสบสุข (2555, หน้า 35) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าและเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร ตำรา สมุด เป็นรูปเล่มเล็กกะทัดรัด ขนาดพกพา มีความสวยงาม ที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบและมีแนวทางรายละเอียดสามารถปฏิบัติได้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและควรเป็นคู่มือที่ดีที่ประกอบไปด้วย รูปแบบเนื้อหา และการนำไปทดลองใช้ปฏิบัติเกิดทักษะและเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติ

5.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552, หน้า 14) กล่าวว่า ในการจัดทำคู่มือต้องคำนึงว่าคู่มือที่สร้างขึ้นมานั้นมีความจำเป็นอย่างไร โดยคู่มือเป็นแหล่งของความรู้ เป็นตัวช่วยให้มีความเข้าใจมากขึ้นและสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องมากขึ้น ในการเขียนคู่มือนั้นไม่จำเป็นจะต้องอาศัยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเท่านั้นที่จะเป็นผู้สร้างขึ้นมา และผู้ใช้คู่มือก็ไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเช่นกัน เพราะหากเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้วคู่มือก็ จะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญจะมีส่วนช่วยอย่างมากในการให้คำแนะนำต่าง ๆ การแก้ไข การยกตัวอย่าง เป็นต้น สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาคู่มือมี 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การวางแผนร่างคู่มือ คำถามต่อไปนี้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจการวางแผนร่างคู่มือ

1.1 จุดมุ่งหมายของคู่มือคืออะไร ต้องการให้ผู้ใช้เป็นอย่างไร เช่น ใช้คู่มือในการแก้ปัญหา ใช้คู่มือกำกับการปฏิบัติ

1.2 ใครเป็นผู้ใช้คู่มือเหล่านี้ ถ้ากำหนดผู้ใช้คู่มือเราจะทราบถึงความ ต้องการเฉพาะบางประการของผู้ใช้ทันที พยายามสร้างคู่มือที่มีผู้ใช้ประเภทเดียวกันเท่านั้น เป็นการยากที่จะทำคู่มือสำหรับผู้ใช้หลายประเภท เพราะผู้ใช้ อาจจะมีระดับการศึกษา ต่างกัน ดังนั้นความต้องการในแต่ละระดับจึงแตกต่างกัน เป็นการยากที่จะทำคู่มือให้ครอบคลุมความต้องการทั้งหมดในแต่ละระดับได้ การสร้างคู่มือที่มีผู้ใช้ประเภทเดียวกัน แต่ทำให้คู่มือนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การสอบถามผู้ใช้งานว่าเขาต้องการใช้คู่มือแบบไหน เช่น ไม่ต้องการเนื้อหา มาก หรือต้องการรูปภาพประกอบ การสร้างพยายามสร้างให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด

1.4 คู่มือนี้จะใช้ที่ไหน

1.5 คู่มือนี้จะใช้อย่างไร เช่น ถ้าผู้ใช้ต้องการใช้เพื่อประกอบขั้นตอนในการปฏิบัติผู้สร้างคู่มือควรมีการร่างขั้นตอนการทำงานประกอบ

1.6 การนำข้อมูลมาใช้ในคู่มือ ผู้สร้างต้องสามารถชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ผู้ใช้ปฏิบัติ จากนั้นมาพิจารณาความถนัด ทักษะ และความรู้ที่ผู้ใช้ต้องการในอย่างไร

1.7 กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าผู้ใช้ต้องทำอะไร

1.8 การกำหนดข้อมูลในแต่ละขั้นตอน

1.9 การลำดับเนื้อหาในการเขียน

2. การเตรียมข้อมูลในการพัฒนาคู่มือ สามารถทำได้ดังนี้

2.1 การเขียนหัวข้อใหญ่ และหัวข้อย่อย

2.2 จัดลำดับหัวข้อเหล่านั้น

2.3 วางแนวการนำข้อมูลใส่ในแต่ละหัวข้อ

2.4 เริ่มต้นเขียนเนื้อหาโดยใช้ค่าง่าย ๆ อธิบายความหมายศัพท์เฉพาะ มีการยกตัวอย่าง มีความต่อเนื่องของลำดับเนื้อหา เป็นต้น

2.5 วางแผนสาริตต์ตัวอย่าง

3. การทดสอบคู่มือจะทดสอบคู่มือในเรื่องดังนี้

3.1 เนื้อหาคู่มือ

3.2 รูปแบบ

3.3 ผลกระทบ

ในการทดสอบนั้นควรกำหนดผู้ทำการทดสอบและวิธีการทดสอบ หลังจากนั้นนำคู่มือไปตรวจสอบและนำผลที่ได้มาทำการแก้ไข

อาทิตยา โสฬ์พัฒนานนท์ (2553, หน้า 31-32) ได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างคู่มือ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนร่างคู่มือ 2) การเตรียมข้อมูลในการสร้างคู่มือ และ 3) การทดสอบคู่มือ

ยุพเรศ วัชยาเฉลิม (2554, หน้า 33) เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบของข้อมูล

2. วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ

3. กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา ความถี่ตรวจยอดในการให้

ความรู้

4. สํารวจรายละเอียดและกำหนดจุดในการให้ความรู้
5. เขียนเนื้อหาของคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม
6. ออกแบบลักษณะรูปเล่มและการจัดพิมพ์ตามการผลิต นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพของคู่มือ

สกุณา ยวงทอง (2554, หน้า 29) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จากเอกสาร ตำรา หลักสูตร งานวิจัยต่าง ๆ
2. วิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ
3. กำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดขอบข่ายเนื้อหาความกว้างของคู่มือ
4. สํารวจรายละเอียดต่าง ๆ ในคู่มือ
5. เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาความกว้างของคู่มือ

6. ออกแบบรูปเล่ม จัดพิมพ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพคู่มือและแก้ไขปรับปรุง

7. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม
- สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคู่มือต้องเน้นการวางแผนเตรียมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และคู่มือในแต่ละขั้นตอน โดยเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ วิธีการจัดกิจกรรมต้องเขียนให้ละเอียด ใช้ภาษาที่ผู้อ่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความชัดเจนสามารถทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ง่าย มีเนื้อหาที่ละเอียดครอบคลุมตามลำดับ มีภาพประกอบการอธิบายและมีการนำไปทดลองใช้ซึ่งจะช่วยให้เกิดทักษะและความเข้าใจยิ่งขึ้น

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือและแนวทางการสร้างคู่มือไว้ ดังนี้

ฉิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย (2547, หน้า 3) กล่าวว่า คู่มือควรประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การดำเนินงานตามแผน และ 4) การประเมินผล อีกทั้งมีตัวอย่างแบบฟอร์มต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ

ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 129) ได้อธิบายองค์ประกอบของ
คู่มือไว้ ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อ
เป็นต้น
3. เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการ
4. ความรู้เสริม หรือแบบฝึกหัด หรือแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อช่วยในการ
ฝึกฝน
5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ปัญหา
6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

นอกจากนี้ เอกวุฒิ ไกรมาก (2550, หน้า 54) ได้กล่าวว่า คู่มือควร
ประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงการใช้ข้อมูล โดยปกติจะครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ ความรู้
พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ วิธีการใช้ และคำแนะนำ
2. เนื้อหาสาระที่จะสอนปกติจะมีการใช้เนื้อหาสาระที่จะสอนโดยมีคำ
ชี้แจงหรือคำอธิบายประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจที่
จะอ่าน
3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ การเตรียมสถานที่
วัสดุ สื่อ และเครื่องมือที่จำเป็น การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดและ
แบบฝึกปฏิบัติ ข้อเสนอ คำเฉลย ฯลฯ
4. กระบวนการ วิธีการ คู่มือครู จำเป็นต้องมีข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ
ดังนี้ คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน คำแนะนำและตัวอย่างเกี่ยวกับ
กิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุผล คำถามตัวอย่างแบบฝึกปฏิบัติ ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรทำ
5. การวัดการประเมินผล คู่มือที่ดีควรจะให้คำแนะนำอย่างครบถ้วน
การวัดและการประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ควรมีรายละเอียด เช่น เครื่องมือวัด
วิธีวัดผล เกณฑ์การประเมิน
6. ความรู้เสริม คู่มือที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้และสามารถ
คาดคะเนได้ว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใดและจัดหาหรือจัดทำข้อมูลที่จะช่วย
ส่งเสริมความรู้และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ปัญหา ผู้เขียนคู่มือควรจะเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากมายพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้น และจุดอื่นในเรื่องนั้นมีอะไรบ้าง การเป็นผู้มีประสบการณ์และสามารถนำเอาประสบการณ์เหล่านั้นมาช่วยผู้ใช้หรือผู้อื่นให้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดอุปสรรค ปัญหา นับว่าเป็นจุดเด่นของคู่มือ ผู้เขียนคู่มือที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้คู่มือจะถือได้ว่าทำหน้าที่ผู้เขียนได้ดี

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ คู่มือที่ดีไม่ควรขาดการให้แหล่งอ้างอิงหรือแหล่งข้อมูล ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้อ่านในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

จากองค์ประกอบของคู่มือข้างต้น สรุปได้ว่า คู่มือมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ มีเนื้อหาสาระและคำอธิบายวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติการเตรียมการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรมที่เข้าใจง่าย มีคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ที่นำคู่มือไปใช้ได้ถูกต้อง ตลอดจนมีคำแนะนำในเรื่องการวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาค้นคว้า

5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

ในการพัฒนาคู่มือนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะของคู่มือเป็นสำคัญว่าสร้างความสนใจหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้หรือไม่ ดังนั้น ส่วนประกอบของคู่มือจึงต้องน่าสนใจตามลักษณะของคู่มือที่ดี ได้มีผู้ให้หลักไว้หลายท่าน ดังนี้

นุติ รุ่งสว่าง (2543, หน้า 24) กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรมีดังนี้ 1) ด้านรูปแบบ มีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่ายชัดเจน มีรูปภาพประกอบเหมาะสมกับเนื้อหา และการนำเสนอกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน 2) ด้านเนื้อหาของคู่มือควรมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจนเหมาะสม เข้าใจง่าย เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น 3) ด้านการนำไปใช้ มีการกำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไว้ชัดเจน

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2550, หน้า 77) กล่าวว่า การจัดทำคู่มือนั้นควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย

2. ใคร่ครวญถึงปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือใช้ได้เป็นอย่างดี

3. ควรออกแบบคู่มือให้สวยงามน่าหยิบอ่าน

4. ควรมีคำหรือการ์ตูนประกอบก็น่าสนใจ

5. หากเป็นเล่มควรทำปกให้สวยงาม และมีความทนทาน

6. แม้จะกำหนดหัวข้อใดแต่องค์ประกอบข้างต้นก็ตาม ผู้ทำคู่มืออาจตัดหรือเพิ่มหัวข้อใดตามความเหมาะสม

ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 132) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะการเขียนคู่มือที่ดีว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีความชัดเจน ให้รายละเอียดครอบคลุม เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง การเขียนคู่มือต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้

2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้ใช้ได้สิ่งใดจากคู่มือบ้าง

3. คู่มือนี้ช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร ผู้ใช้จะได้ประโยชน์อะไรบ้าง

4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้เพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด

5. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมวัสดุ

6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการในการ

ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. ควรมีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือทำ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจใน

การศึกษาคู่มือ

8. ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้โดยสะดวก

9. ควรใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นบรรณานุกรม

ชื่อบุคคลสำคัญ

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552, หน้า 18-19) และกันทิมา เอมประเสริฐ (2552, หน้า 34-35) ได้แยกลักษณะของคู่มือที่ดีที่สอดคล้องกันไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านเนื้อหา

1.1 สารหรือรายละเอียดคู่มือคือตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากจนเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจแต่จิตอ่าน

- 1.2 การนำเสนอเนื้อหาควรไม่เหมาะสมกับพื้นความรู้ของผู้ที่จะศึกษา
- 1.3 ข้อมูลที่มีในคู่มือผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้
- 1.4 เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้
- 1.5 กรณีส่วอย่างประกอบในบางเรื่อง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย
- 1.6 ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

2. ด้านรูปแบบ

- 2.1 ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่ายเหมาะกับ

ผู้ใช้คู่มือ

- 2.2 ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา
- 2.3 ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ
- 2.4 การใช้ภาษาควรให้เข้าใจง่าย สอดกับผู้ใช้คู่มือถือ
- 2.5 ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยาก หรือเป็นเรื่องๆ

ให้ชัดเจน

3. ด้านการนำไปใช้

- 3.1 ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจน
- 3.2 มีแผนภูมิ ตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 3.3 มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้เพื่อประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว
- 3.4 สิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

วัลย์วัลล์ พุ่มพิงพุท (2554, หน้า 65) กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของคู่มือนั้น ต้องมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษาค้นคว้า มีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่ายสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทาง ขั้นตอน วิธีการได้อย่างเหมาะสม รูปเล่มที่สวยงามและทนทานต่อการนำไปใช้

พรทิพย์ ฉิมพพงษ์ (2555, หน้า 45) ได้กล่าวถึง เทคนิคในการเขียนคู่มือที่ดีต้องมีเนื้อหาสาระที่ไม่ยากจนเกินไป อ่านง่าย ชัดเจน ครอบคลุม เน้นย้ำวิธีปฏิบัติมุ่งสู่จุดมุ่งหมายอย่างต่อเนื่องไปในทิศทางเดียวกันและควรมีส่วอย่างประกอบ พร้อมทั้งแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง ขั้นตอนรูปแบบของคู่มือต้องเป็นที่น่าสนใจ มีแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีควรมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษาค้นคว้า มีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทาง ขั้นตอนวิธีการได้อย่างเหมาะสม ผู้ศึกษามีความเข้าใจตรงกันสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง หลังจากศึกษาคู่มือแล้ว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง โดย
ผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับความสุขในการทำงาน

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้
ดังนี้

2.1 นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิ
การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

2.3 ครู เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการ
ทำงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครู
ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นที่ 2 คือแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด เก็บ
ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างแบบสรุปเพื่อเปรียบเทียบกับ

ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นองค์ประกอบหลัก
องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้

ขั้นที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบ
ปรับปรุง จำนวน 3 รอบ ผู้เชี่ยวชาญ 21 คนได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ
ที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มี
ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา
การศึกษา จำนวน 3 คน

3.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หรือผู้อำนวยการสำนัก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีความรู้
และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขา
การศึกษา จำนวน 5 คน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์
ด้านการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 6 คน

3.4 ครู เป็นครูผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดี
ในดวงใจ หรือรางวัลครูขวัญศิษย์ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี
มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นที่ 3 มีดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 แบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง
ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับความ
เหมาะสมและความสมบูรณ์ของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่ง
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนปก ประกอบด้วย รายละเอียดหัวข้องานวิจัย
รอบของการแสดงความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และข้อมูลของผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัย
จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล ที่มาของข้อคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 2
แบบ คือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อคำถาม เป็นคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง คือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และแบบเติมคำ และเมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอน ผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากส่วนที่ปรากฏในแบบสอบถาม

1.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนปก ประกอบด้วย รายละเอียดหัวข้องานวิจัย รอบของการแสดงความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และข้อมูลของผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัย จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล ที่มาของข้อคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อคำถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดในแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ด้านลักษณะงานที่ทำ และ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

1.3 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่าทางสถิติที่ได้จากรอบที่ 2 เข้าไปด้วย และทำเครื่องหมายแสดงการตอบของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 2 ไว้ด้วย เพื่อส่งกลับไปหาผู้เชี่ยวชาญคนเดิมทบทวนคำตอบอีกรอบว่ายังยืนยันคำตอบเดิมหรือจะเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยระยะนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ดำเนินการ 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ในตอนท้ายของแต่ละตอน ซึ่งเป็นการระดมสมองผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 21 คน

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิด ในตอนท้ายของแต่ละตอน โดยผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานศึกษาแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เมื่อสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 เสร็จแล้วนำส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำส่งผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามตามความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

รอบที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นการประเมินความคิดเห็น หลังจากผู้วิจัยได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เรียงเรียงเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คนเดิมทบทวนความคิดเห็นอีกครั้ง

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ได้จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 ของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตอบ โดยให้นำน้ำหนักคะแนนความเป็นไปได้และเห็นด้วยกับข้อคำถามแต่ละข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในรอบนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range)

รอบที่ 3 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เหมือนรอบที่ 2

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการประเมินซ้ำ โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์คำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนเดิมตอบอีก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกับคนอื่นหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญทบทวนและพิจารณาอีกครั้งพร้อมให้เหตุผลการตอบในกรณีที่คำตอบของตนเองอยู่สูงหรือต่ำกว่าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตอบกลับมาเพื่อวิเคราะห์และเรียบเรียงใหม่อีกครั้ง

การตอบแบบสอบถามรอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นแตกต่างหรือไม่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเพียงใด และพิจารณาว่าเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรายอื่นหรือไม่ ถ้าหากมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้แสดงเหตุผลประกอบคำยืนยัน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และแปลผลคำตอบในรอบนี้สรุปเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูล 3 รอบ โดยดำเนินการ 5 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ชั้นนี้ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรงเพื่อถามความสมัครใจ และความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

ชั้นที่ 2 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 ส่งเอกสารแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้ นำส่งด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์และขอให้ผู้เชี่ยวชาญส่งคืนทางไปรษณีย์ หรือทางโทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail Address) แล้วรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

ขั้นที่ 4 ขั้นการส่งแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 ดำเนินการส่งเช่นเดียวกับขั้นที่ 1 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ผ่านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1 โดยเลือกเฉพาะข้อที่เห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 ขั้นการส่งแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 ดำเนินการส่งเช่นเดียวกับขั้นที่ 2 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2 ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยในรอบนี้ผู้วิจัยระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไว้ในแบบสอบถามด้วย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเชิงสถิติ แล้วนำมาแปลผลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน

4.50 – 5.00	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อยที่สุด

หลักเกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากการคำนวณความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

0.00 – 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
สอดคล้องกันมาก

มากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
สอดคล้องกันน้อย

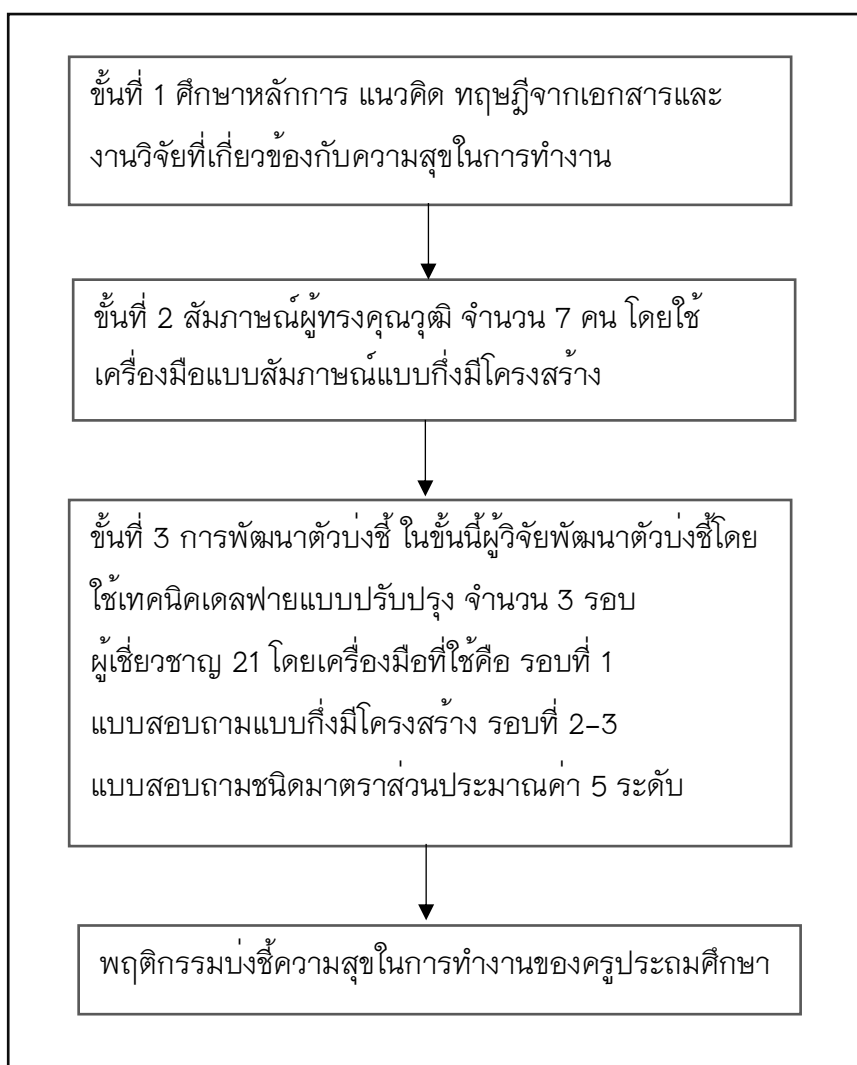
หลักเกณฑ์การตัดสินฉันทามติ การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปปรับปรุงและ
จัดทำตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

- 1) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50
- 2) ตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

1.6 สถิติในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในระยาะนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์และ
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องพฤติกรรมบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปประเด็น
องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย การวิจัยในระยาะที่ 1 สรุปได้ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความสอดคล้องโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,172 โรงเรียน โดยมีหน่วยประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,172 คน และครูผู้สอน ในโรงเรียน จำนวน 11,413 คน รวมประชากรทั้งหมด 12,585 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 234 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 702 คน ซึ่งเกณฑ์ขั้นต่ำที่ใช้ได้ จำนวน 480 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 702 คน โดยใช้เกณฑ์ของ Hair, Blak, Barbin, Anderson & Tathem (2010, pp.168-170) ที่กำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อหนึ่งพารามิเตอร์ โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 192) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จะได้ 6 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครพนม และจังหวัดศรีสะเกษ

ขั้นที่ 2 สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากจังหวัดในขั้นตอนที่ 1 มาจังหวัดละ 1 เขตพื้นที่ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้ 6 สำนักงานเขตพื้นที่ ประกอบด้วย สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 สพป.ชัยภูมิ เขต 3 สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1 สพป.บึงกาฬ สพป.นครพนม เขต 2 และสพป.ศรีสะเกษ เขต 1

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จะได้ 234 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนเลือกแบบเจาะจง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และสุ่มอย่างง่ายครูผู้สอน จำนวน 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 702 คน รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	เขตพื้นที่		จำนวนโรงเรียน		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ทั้งหมด	ที่สุ่มได้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผอ.	ครู	รวม
กาฬสินธุ์	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2 สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1	176	35	35	70	105
ร้อยเอ็ด	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1 สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	230	46	46	92	138
ชัยภูมิ	สพป.ชัยภูมิ เขต 1 สพป.ชัยภูมิ เขต 2 สพป.ชัยภูมิ เขต 3	สพป.ชัยภูมิ เขต 3	188	38	38	76	114
บึงกาฬ	สพป.บึงกาฬ	สพป.บึงกาฬ	211	42	42	84	126
นครพนม	สพป.นครพนม เขต 1 สพป.นครพนม เขต 2 สพป.นครพนม เขต 3	สพป.นครพนม เขต 2	185	37	37	74	111
ศรีสะเกษ	สพป.ศรีสะเกษ เขต 1 สพป.ศรีสะเกษ เขต 2 สพป.ศรีสะเกษ เขต 3 สพป.ศรีสะเกษ เขต 4	สพป.ศรีสะเกษ เขต 1	182	36	36	72	108
รวม			1,172	234	234	468	702

จากตาราง 17 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จาก 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 234 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน และครูผู้สอน จำนวน 468 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 702 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.2 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ในรอบที่ 3 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จากนั้นนำมาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ เพื่อกำหนดโมเดลที่จะนำไปทดสอบ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) เพื่อตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า $S > +1$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < -1$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ 0 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง เครื่องหมายบวกหรือลบไม่ได้บอกปริมาณความมากน้อย แต่จะบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าเป็นเครื่องหมายบวก จะบอกให้ทราบว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

การพิจารณาว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (McMillan, 2000, p. 132 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01-0.30	ต่ำ
0.40-0.60	ปานกลาง
0.70-1.00	สูง

ขั้นที่ 4 ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test จะได้ค่าสถิติทั้งสองค่าคือ ค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าระหว่าง 0–1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่นๆ แปลความหมาย ดังนี้

0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.70 – 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.60 – 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.50 – 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์

องค์ประกอบ

สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.2 ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่าโมเดลความกลมกลืนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.3 ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปรอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างหากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.4 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้น ซึ่งค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

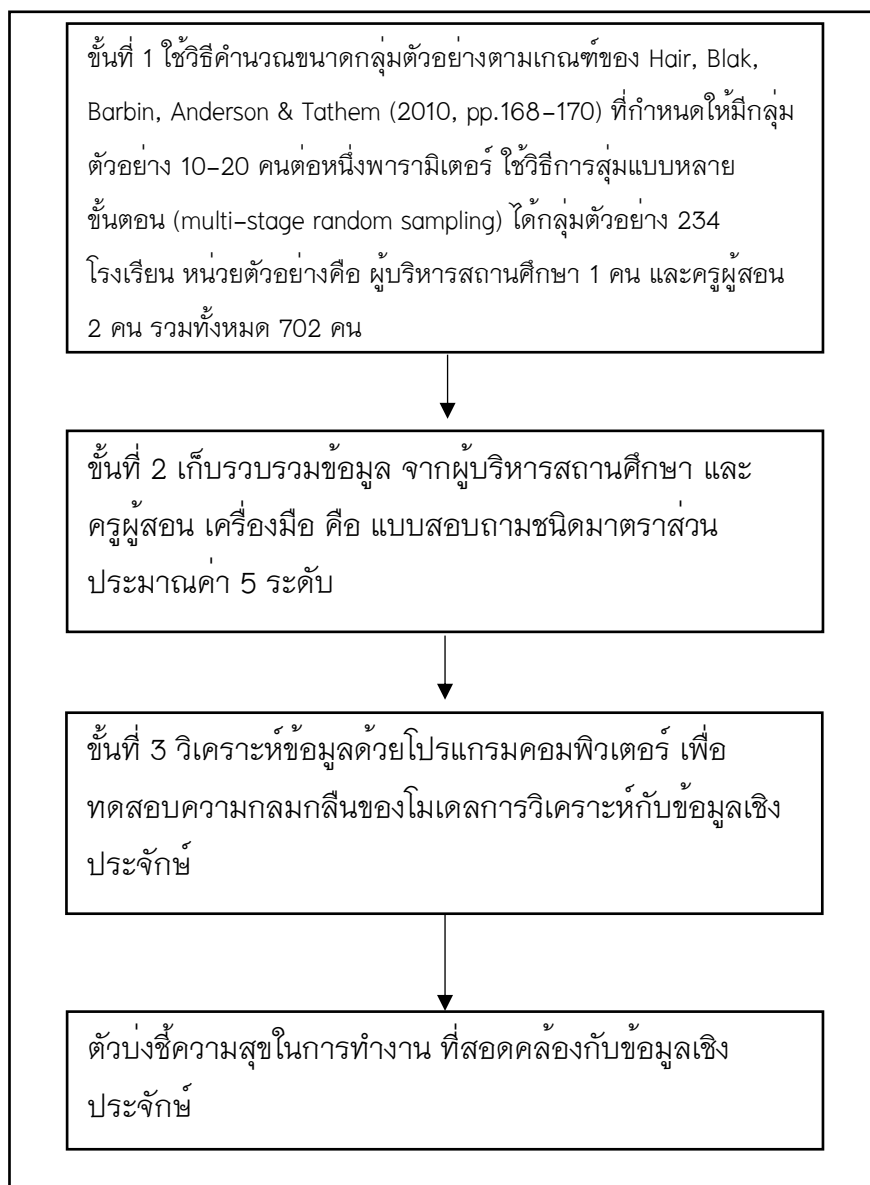
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 19

ตาราง 19 สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์	ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 โมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 โมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05
5. ค่า χ^2 / df	มีค่าต่ำกว่า 2.0
6. ค่า CN	มีค่ามากกว่า 200

นำผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย (Farrell, A.M., & Rudd, J.M., 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้ (Taccq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาค่อม, 2549)

การวิจัยในระยาะที่ 2 สรุปลั้ได้ดั่งภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในระยาะที่ 2

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบ
เจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
จำนวน 2 คน

2. ครูผู้สอน เป็นครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน

โดยมีขั้นตอนการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำ
คู่มือการใช้ที่จัดทำขึ้นจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยมีเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ
และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาใน
รายละเอียด ความถูกต้อง สมบูรณ์ และความเหมาะสม

ขั้นที่ 2 หาคุณภาพของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา ส่วนประกอบและรูปแบบของคู่มือ ความ
เหมาะสม และสอดคล้องของคู่มือ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ
ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน แต่ละข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็น
ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด โดยให้เลือก ใน 5 ประเด็น คือ

ให้คะแนนเท่ากับ 5 คือ รายการที่ประเมินเหมาะสมมากที่สุด

ให้คะแนนเท่ากับ 4 คือ รายการที่ประเมินเหมาะสมมาก

ให้คะแนนเท่ากับ 3 คือ รายการที่ประเมินเหมาะสมปานกลาง

ให้คะแนนเท่ากับ 2 คือ รายการที่ประเมินเหมาะสมน้อย

ให้คะแนนเท่ากับ 1 คือ รายการที่ประเมินเหมาะสมน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 นำผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ของ
บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับมาก

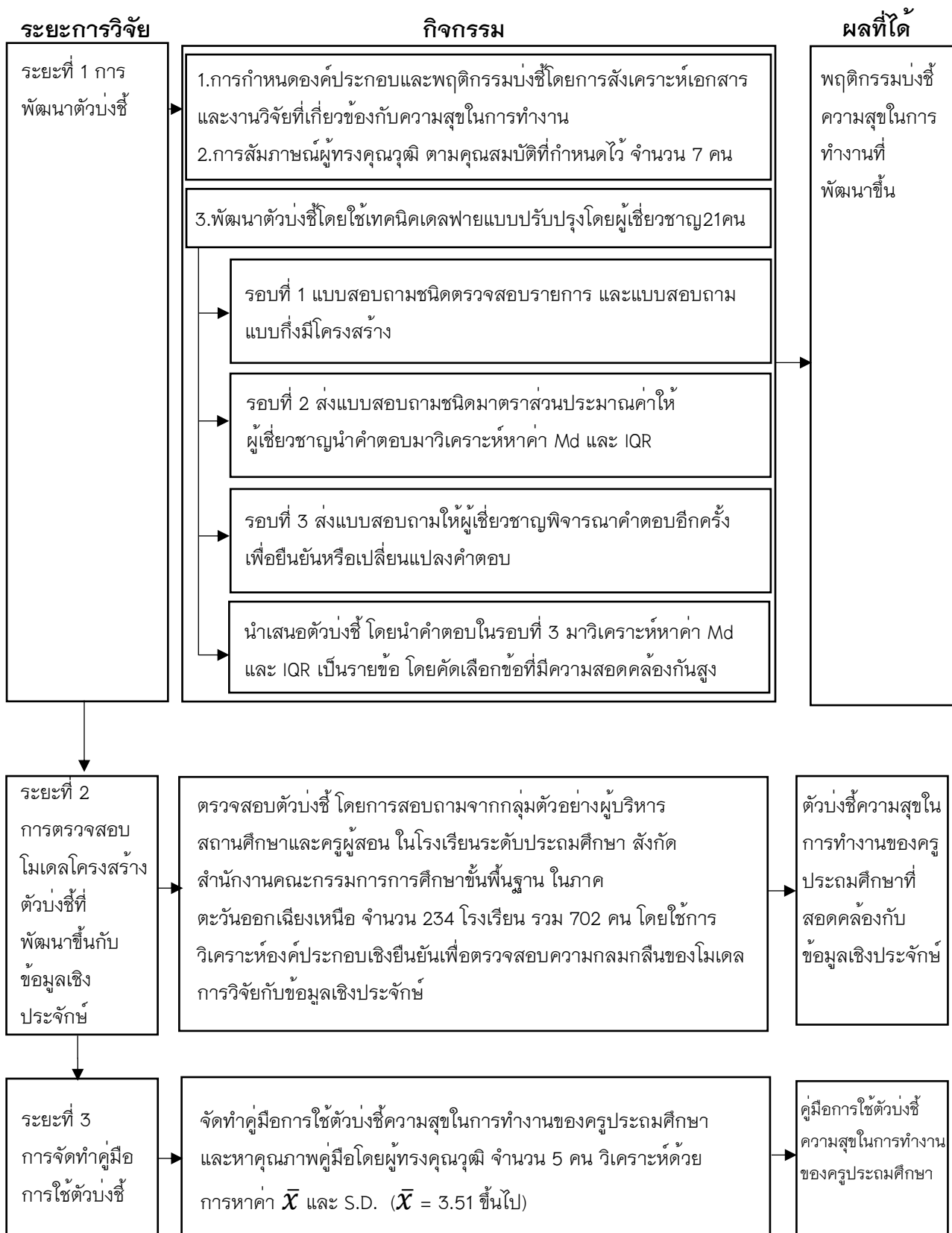
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือจะต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป
และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 จึงถือว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขใน
การทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้

ระยะเวลาดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงขั้นตอนและ
ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 20 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของ ครูประถมศึกษา	1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยการ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามคุณสมบัติที่ กำหนดไว้ 3. พัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบ ปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญ	1. เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3. ผู้เชี่ยวชาญ 21 คน	1. กันยายน 2561 ถึง มีนาคม 2562 2. กันยายน 2562 3. กันยายน ถึง ธันวาคม 2562	ตัวบ่งชี้ความสุขในการ ทำงานของครูประถม ศึกษาที่พัฒนา ขึ้น
ระยะที่ 2 การตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์	1. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม ที่พัฒนาขึ้น 2. การวิเคราะห์ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่างเป็น ผอ.โรงเรียน 234 คน และครูผู้สอน 468 คน รวม 702 คน	1. มกราคม 2563 2. สิงหาคม 2563	ตัวบ่งชี้ความสุขในการ ทำงานของครู ประถมศึกษาที่สอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์
ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้	1. จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษา 2. หาคุณภาพคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3. เขียนรายงานการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. กันยายน 2563 2. กันยายน 2563 3. กันยายน ถึง ตุลาคม 2563	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของ ครูประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

2.3 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ




2.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.6 น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์และเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skew	แทน	ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่ว่าเป็นโค้งปกติหรือโค้งเบ้ซ้ายหรือโค้งเบ้ขวา (Skewness)
Kur	แทน	ค่าที่ใช้วัดความสูงของโค้งปกติ (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	แทน	องศาอิสระ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p<.01)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	แทน	ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
	แทน	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	แทน	องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	แทน	องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)

→ แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม
หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
 - HW แทน ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาลำดับต้นสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - CT แทน องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน
 - CCB แทน องค์ประกอบย่อยค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - HW1 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและ
เหมาะสมกับการดำรงชีวิต
 - HW2 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและ
สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
 - HW3 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและ
ลักษณะงาน
 - HW4 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือ
ค่าตอบแทน
 - COC แทน องค์ประกอบย่อยบรรยากาศองค์การ
 - HW5 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน
 - HW6 แทน ตัวบ่งชี้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา
 - HW7 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล
 - HW8 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 - HW9 แทน ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
 - CCA แทน องค์ประกอบย่อยความก้าวหน้าในอาชีพ
 - HW10 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น
 - HW11 แทน ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่าง
เต็มที่
 - HW12 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณา
ความดีความชอบ
 - HW13 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของ
ตนเอง

- CTR แทน องค์ประกอบย่อยการปกครองบังคับบัญชา
- HW14 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา
- HW15 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
กำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ
นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู
- HW16 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา
- HW17 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์
COM แทน องค์ประกอบย่อยองค์การและการจัดการ
- HW18 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา
- HW19 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน
- HW20 แทน ตัวบ่งชี้การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการ
ทำงานได้
- HW21 แทน ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน
SC แทน องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน
- SWE แทน องค์ประกอบย่อยประสิทธิภาพของงาน
- HW22 แทน ตัวบ่งชี้การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน
- HW23 แทน ตัวบ่งชี้การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา
- HW24 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม
- HW25 แทน ตัวบ่งชี้การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ
- SRN แทน องค์ประกอบย่อยการยอมรับนับถือ
- HW26 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและ
ภายนอกสถานศึกษา
- HW27 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดง
ความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย
- HW28 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ
- SKV แทน องค์ประกอบย่อยการรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ
- HW29 แทน ตัวบ่งชี้การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ

- HW30 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ว่าคุณภาพการบริการดี
- HW31 แทน ตัวบ่งชี้การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน
- HW32 แทน ตัวบ่งชี้การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ
- QL แทน องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- QSE แทน องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
- HW33 แทน ตัวบ่งชี้การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- HW34 แทน ตัวบ่งชี้การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย
- HW35 แทน ตัวบ่งชี้การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
- QBL แทน องค์ประกอบย่อยความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- HW36 แทน ตัวบ่งชี้การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม
- HW37 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว
- HW38 แทน ตัวบ่งชี้การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ
- HW39 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- QWS แทน องค์ประกอบย่อยการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- HW40 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ว่าคุณภาพการทำงานมีประโยชน์ต่อสังคม
- HW41 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ว่าคุณภาพการศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม
- HW42 แทน ตัวบ่งชี้การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา
- HW43 แทน ตัวบ่งชี้การรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานมีความสำคัญในงานที่ทำ
- OC แทน องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน
- OBV แทน องค์ประกอบย่อยความเชื่อและค่านิยมร่วม
- HW44 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ
- HW45 แทน ตัวบ่งชี้การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา
- HW46 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร
- HW47 แทน ตัวบ่งชี้การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น
- OWN แทน องค์ประกอบย่อยบรรทัดฐานในการทำงาน
- HW48 แทน ตัวบ่งชี้การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์

- HW49 แทน ตัวบ่งชี้การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด
- HW50 แทน ตัวบ่งชี้การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความ
เต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา
- OIR แทน องค์ประกอบย่อยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
- HW51 แทน ตัวบ่งชี้การมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า
- HW52 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- HW53 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา
- HW54 แทน ตัวบ่งชี้การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- HW55 แทน ตัวบ่งชี้การรู้สึกว่าปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรค
แบ่งพวก
- JD แทน องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ
- JFD แทน องค์ประกอบย่อยการมีอิสระในการทำงาน
- HW56 แทน ตัวบ่งชี้การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วย
ตนเอง
- HW57 แทน ตัวบ่งชี้การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน
- HW58 แทน ตัวบ่งชี้การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
- HW59 แทน ตัวบ่งชี้การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- HW60 แทน ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง
- JJC แทน องค์ประกอบย่อยความท้าทายของงาน
- HW61 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- HW62 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน
- HW63 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ
ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น
- HW64 แทน ตัวบ่งชี้การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้
- JDP แทน องค์ประกอบย่อยผลการปฏิบัติงาน
- HW65 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้
- HW66 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน

HW67 แทน ตัวบ่งชี้การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน

HR แทน องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

HKO แทน องค์ประกอบย่อยการรู้จักตนเอง

HW68 แทน ตัวบ่งชี้การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง

HW69 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง

HW70 แทน ตัวบ่งชี้การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง

HW71 แทน ตัวบ่งชี้การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้น

จากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

HUO แทน องค์ประกอบย่อยการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

HW72 แทน ตัวบ่งชี้การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

HW73 แทน ตัวบ่งชี้การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น

HW74 แทน ตัวบ่งชี้การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

HAP แทน องค์ประกอบย่อยการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

HW75 แทน ตัวบ่งชี้การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

HW76 แทน ตัวบ่งชี้ที่มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น

HW77 แทน ตัวบ่งชี้การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น

HW78 แทน ตัวบ่งชี้การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือ

คุณลักษณะที่ต่างกัน

HUE แทน องค์ประกอบย่อยการเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

HW79 แทน ตัวบ่งชี้การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน

HW80 แทน ตัวบ่งชี้การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือ

เกี่ยวข้องต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง

เป็นต้น

HW81 แทน ตัวบ่งชี้การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและ

พยายามทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้
ดำเนินการ 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบ
ย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ
กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5
องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1.1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.1.1.2 บรรยากาศองค์การ

1.1.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.1.1.4 การปกครองบังคับบัญชา

1.1.1.5 องค์การและการจัดการ

1.1.2 องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.1.2.1 ประสิทธิภาพของงาน
- 1.1.2.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ

1.1.3 องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.1.3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
- 1.1.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- 1.1.3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.1.4 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.1.4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม
- 1.1.4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน
- 1.1.4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.1.5 องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.1.5.1 การมีอิสระในการทำงาน
- 1.1.5.2 ความท้าทายของงาน
- 1.1.5.3 ผลการปฏิบัติงาน

1.1.6 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.1.6.1 การรู้จักตนเอง
- 1.1.6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- 1.1.6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 1.1.6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้ข้อสรุปซึ่งจะนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.1.2 บรรยากาศองค์การ

1.2.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.1.4 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.1.5 องค์การและการจัดการ

1.2.2 องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.2.1 ประสิทธิภาพของงาน

1.2.2.2 การยอมรับนับถือ

1.2.2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ

1.2.3 องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

1.2.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

1.2.3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2.4 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.4.1 ความเชื่อและค่านิยมรวม

1.2.4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน

1.2.4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.2.5 องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.5.1 การมีอิสระในการทำงาน

1.2.5.2 ความท้าทายของงาน

1.2.5.3 ผลการปฏิบัติงาน

1.2.6 องค์ประกอบหลักด้านมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.6.1 การรู้จักตนเอง

1.2.6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

1.2.6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ผสมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
1. องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1. องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1. องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตาราง 21 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
1.2 บรรยากาศองค์การ 1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ 1.4 การปกครองบังคับบัญชา 1.5 องค์การและการจัดการ	1.2 บรรยากาศองค์การ 1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ 1.4 การปกครองบังคับบัญชา 1.5 องค์การและการจัดการ	1.2 บรรยากาศองค์การ 1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ 1.4 การปกครองบังคับบัญชา 1.5 องค์การและการจัดการ
2. องค์ประกอบหลักด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 2.1 ประสิทธิภาพของงาน 2.2 การยอมรับนับถือ 2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ ทำ	2. องค์ประกอบหลักด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 2.1 ประสิทธิภาพของงาน 2.2 การยอมรับนับถือ 2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ ทำ	2. องค์ประกอบหลักด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 2.1 ประสิทธิภาพของงาน 2.2 การยอมรับนับถือ 2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ ทำ
3. องค์ประกอบหลักด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและ ปลอดภัย 3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน 3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	3. องค์ประกอบหลักด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและ ปลอดภัย 3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน 3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	3. องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน 3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม
4. องค์ประกอบหลักด้าน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม การทำงาน ประกอบด้วย 4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม 4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน 4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4. องค์ประกอบหลักด้าน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการ ทำงาน ประกอบด้วย 4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม 4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน 4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4. องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม 4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน 4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตาราง 21 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
5. องค์ประกอบหลักด้าน ลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 5.1 การมีอิสระในการทำงาน 5.2 ความท้าทายของงาน 5.3 ผลการปฏิบัติงาน	5. องค์ประกอบหลักด้าน ลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 5.1 การมีอิสระในการทำงาน 5.2 ความท้าทายของงาน 5.3 ผลการปฏิบัติงาน	5. องค์ประกอบหลักด้าน ลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 5.1 การมีอิสระในการทำงาน 5.2 ความท้าทายของงาน 5.3 ผลการปฏิบัติงาน
6. องค์ประกอบหลักด้าน มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 6.1 การรู้จักตนเอง 6.2 การเข้าใจความรู้สึกของ ผู้อื่น 6.3 การยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	6. องค์ประกอบหลักด้านมนุษย สัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 6.1 การรู้จักตนเอง 6.2 การเข้าใจความรู้สึกของ ผู้อื่น 6.3 การยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	6. องค์ประกอบหลักด้าน มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 6.1 การรู้จักตนเอง 6.2 การเข้าใจความรู้สึกของ ผู้อื่น 6.3 การยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

จากตาราง 21 ผลการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
ของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5
องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.3.1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3.1.2 บรรยากาศองค์การ
- 1.3.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.3.1.4 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.3.1.5 องค์การและการจัดการ

1.3.2 องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.2.1 ประสิทธิภาพของงาน

1.3.2.2 การยอมรับนับถือ

1.3.2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ

1.3.3 องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

1.3.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

1.3.3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3.4 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.4.1 ความเชื่อและค่านิยมรวม

1.3.4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน

1.3.4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.3.5 องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.5.1 การมีอิสระในการทำงาน

1.3.5.2 ความท้าทายของงาน

1.3.5.3 ผลการปฏิบัติงาน

1.3.6 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.6.1 การรู้จักตนเอง

1.3.6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

1.3.6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.3.6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 21 คน จำนวน 3 รอบ เป็นดังนี้

**2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1 โดยเลือก
ประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ
มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบหลักด้านความพึง
พอใจในการทำงาน

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
1.1	การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม กับการดำรงชีวิต	90.48	9.52
1.2	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ	80.95	19.05
1.3	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน	95.24	4.76
1.4	การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	100	0.00
2. บรรยากาศองค์การ			
2.1	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	100	0.00
2.2	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา	100	0.00
2.3	การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล	100	0.00
2.4	การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	100	0.00

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
2. บรรยากาศองค์การ			
2.1	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	100	0.00
2.2	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา	100	0.00
2.3	การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล	100	0.00
2.4	การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	100	0.00
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ			
3.1	การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น	95.24	4.76
3.2	การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	100	0.00
3.3	การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ	100	0.00
3.4	การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	100	0.00
4. การปกครองบังคับบัญชา			
4.1	การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	100	0.00
4.2	การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล	100	0.00
4.3	การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	100	0.00
5. องค์การและการจัดการ			
5.1	การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา	100	0.00
5.2	การรับรู้นโยบายการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน	100	0.00
5.3	การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้	100	0.00
5.4	การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน	95.24	4.76

จากตาราง 22 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บรรยากาศองค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อ 1.2 การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป”

2. ด้านบรรยากาศองค์การ

ข้อ 2.4 การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน”

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อ 3.1 การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ดีขึ้น”

ข้อ 3.3 การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ”

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 4.4 การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์

5. ด้านองค์การและการจัดการ

ข้อ 5.2 การรับรู้นโยบายการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน”

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบหลักด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. ประสิทธิภาพของงาน			
1.1	การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน	100	0.00
1.2	การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา	100	0.00
1.3	การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม	100	0.00
1.4	การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ	100	0.00
2. การยอมรับนับถือ			
2.1	การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	100	0.00
2.2	การได้รับการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุ เป้าหมาย	100	0.00
2.3	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ยากขึ้น	95.24	4.76
3. การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ			
3.1	การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ	100	0.00
3.2	การรับรู้ว่าคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบ	100	0.00
3.3	การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน	100	0.00
3.4	การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ	100	0.00

จากตาราง 23 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ
80 ในองค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
ประสิทธิภาพของงาน การยอมรับนับถือ และการรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1
มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพของงาน

ข้อ 1.4 การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับ

ข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การมีความภาคภูมิใจ และมีส่วนร่วมจากงานที่ทำ”

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ 2.2 การได้รับการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับการยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย”

ข้อ 2.3 การได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ยากขึ้น ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับความไว้วางใจในการทำงานและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ”

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย			
1.1	การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	100	0.00
1.2	การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย	100	0.00
1.3	การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	100	0.00
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน			
2.1	การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม	100	0.00
2.2	การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว	100	0.00
2.3	การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	100	0.00
2.4	การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	95.24	4.76
3. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม			
3.1	การรับรู้งานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	100	0.00

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
3.2	การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม	100	0.00
3.3	การมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา	90.48	9.52
3.4	การรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ	100	0.00

จากตาราง 24 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ 3.3 การมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่า ควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา”

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. ความเชื่อและค่านิยมรวม			
1.1	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	100	0.00
1.2	การได้รวมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา	100	0.00
1.3	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ	100	0.00
1.4	การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถกับบุคคลอื่น	100	0.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งเสริมการทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
2. บรรทัดฐานในการทำงาน			
2.1	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์	100	0.00
2.2	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด	100	0.00
2.3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา	100	0.00
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล			
3.1	การมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า	100	0.00
3.2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	100	0.00
3.3	การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	100	0.00
3.4	การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	100	0.00
3.5	การรู้สึกปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก	100	0.00

จากตาราง 25 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเชื่อและค่านิยมร่วม บรรทัดฐานการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความเชื่อและค่านิยมร่วม

ข้อ 1.3 การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร”

2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ข้อ 3.3 การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ
เสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น
“การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการ
สถานศึกษา”

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบหลักด้าน
ลักษณะงานที่ทำ

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ทำ	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. การมีอิสระในการทำงาน			
1.1	การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	100	0.00
1.2	การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน	100	0.00
1.3	การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	100	0.00
1.4	การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	100	0.00
2. ความท้าทายของงาน			
2.1	การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	100	0.00
2.2	การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน	100	0.00
2.3	การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น	100	0.00
2.4	การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้	100	0.00
3. ผลการปฏิบัติงาน			
3.1	การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้	100	0.00
3.2	การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน	100	0.00
3.3	การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน	100	0.00

จากตาราง 26 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 1.5 ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง

2. ด้านผลการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 3.4 การได้รับการพัฒนาและรับผิดชอบงานตามความถนัด

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วยร้อยละ	ไม่เห็นด้วยร้อยละ
1. การรู้จักตนเอง			
1.1	การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง	100	0.00
1.2	การรับรู้ความต้องการของตนเอง	100	0.00
1.3	การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง	100	0.00
2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น			
2.1	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	100	0.00
2.2	การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น	100	0.00
2.3	การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม	100	0.00
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล			
3.1	การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล	100	0.00
3.2	มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น	100	0.00
3.3	การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น	100	0.00

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
3.4	การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือ คุณลักษณะที่ต่างกัน	95.24	4.76
4. การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
4.1	การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เป็นคน ในการทำงาน	100	0.00
4.2	การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสง สว่าง เป็นต้น	100	0.00
4.3	การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและ พยายามทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	100	0.00

จากตาราง 27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรู้จักตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านการรู้จักตนเอง

ข้อ 1.2 การรับรู้ความต้องการของตนเอง ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การรับรู้ความต้องการและความสามารถในการควบคุมของตนเอง”

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 1.4 การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ข้อ 2.1 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การเข้าใจและรับฟังความรู้สึกของผู้อื่น”

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร

3. ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อ 3.4 การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้แม้จะมีความคิดเห็นที่ต่างกัน”

4. ด้านการเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ 4.1 การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เป็นคน ในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าควรปรับข้อความเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงปรับข้อความเป็น “การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน มีจิตสาธารณะ และตระหนักในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย”

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป มีรายละเอียด ดังตาราง 28-32

ตาราง 28 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใน
องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
1.1	การได้รับค่าตอบแทนจากการ ทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับ การดำรงชีวิต	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับตำแหน่งและลักษณะงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การได้รับสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. บรรยากาศองค์การ							
2.1	การรับรู้สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่าง ๆ ในสถานศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การได้รับโอกาสและความเอาใจ ใส่ดูแล	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.4	การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.5	การมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ							
3.1	การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทใน การทำงานที่ดีขึ้น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การได้รับความเป็นธรรมและ โปร่งใสในการพิจารณาความดี ความชอบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4. การปกครองบังคับบัญชา							
4.1	การรับรู้ความสามารถในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
4.2	การรับรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการกำหนดบทบาท หน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจาก งานในมาตรฐานตำแหน่งครู	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
4.3	การรับรู้ความสามารถในการจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
4.4	การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้ มีประสบการณ์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5 องค์การและการจัดการ							
5.1	การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของ สถานศึกษา	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
5.2	การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหาร และเข้าใจอย่างชัดเจน	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
5.3	การสามารถนำนโยบายการบริหาร ไปเป็นแนวทางการทำงานได้	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
5.4	การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 28 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้
ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการ
ทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก
ทุกข้อ

ตาราง 29 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใน
องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. ประสิทธิภาพของงาน							
1.1	การมีผลการทำงานที่เป็นไปตาม เป้าหมายแผนงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่ เหมาะสม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การมีความภาคภูมิใจจากการมี ส่วนร่วมในงานที่ทำ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
2. การยอมรับนับถือ							
2.1	การได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การได้รับการยกย่องชมเชยสร้าง ขวัญกำลังใจและแสดงความยินดี เมื่องานบรรลุเป้าหมาย	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การได้รับความไว้วางใจในการ ทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมายจนประสบ ความสำเร็จ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ							
3.1	การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ ตนเองได้ทำ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การรับรู้ที่ตนมีภาระรับผิดชอบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การที่ครูกระตือรือร้นในการ ทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 30 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใน
องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย							
1.1	การทำงานในสถานที่และ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การทำงานในสถานที่ที่มีความ ปลอดภัย	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ตรงกับลักษณะงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน							
2.1	การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลา ส่วนตัวอย่างเหมาะสม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การได้รับการสนับสนุนการทำงาน จากครอบครัว	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.4	การได้รับการสนับสนุนจาก สถานศึกษาในการจัดความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม							
3.1	การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อ สังคม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำ ประโยชน์ให้สังคม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ของสถานศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่ามีความ สำคัญในงานที่ทำ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 31 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
1. ความเชื่อและค่านิยมรวม							
1.1	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. บรรทัดฐานในการทำงาน							
2.1	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล							
3.1	การมีความรู้สึกว่าคุณค่า	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.5	การรู้สึกว่าปราศจากการมีอคติต่อกัน และการแบ่งพรรคแบ่งพวก	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 32 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใน
องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านลักษณะงานที่ทำ	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. การมีอิสระในการทำงาน							
1.1	การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการ ทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การได้วางแผนการทำงานและจัด ตารางการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5	ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติจริง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. ความท้าทายของงาน							
2.1	การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของ งาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรม หรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้ พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.4	การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอา ใจใส่และไว้วางใจได้	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. ผลการปฏิบัติงาน							
3.1	การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผล การทำงานที่กำหนดไว้	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านลักษณะงานที่ทำ	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
3.2	การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 33 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
1. การรู้จักตนเอง							
1.1	การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น							
2.1	การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของ ผู้อื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่น อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล							
3.1	การเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ของบุคคล	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	มีความเชื่อมั่นและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การสร้างความประทับใจและความ ศรัทธาต่อบุคคลอื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะ มีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4. การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
4.1	การเข้าใจและยอมรับ สภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน	5.00	0.0	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.2	การเข้าใจและยอมรับ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวข้องต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น	5.00	0.0	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
4.3	การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพ แวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก

จากตาราง 33 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์
ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและความ
เหมาะสมของตัวบ่งชี้
2. การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกล
องค์ประกอบ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. นำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 34

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1. คำตอบแทนและสวัสดิการ						
1.1	การได้รับคำตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต	4.01	0.78	-0.62	0.48	มาก
1.2	การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป	3.77	0.89	-0.51	0.09	มาก
1.3	การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน	3.88	0.83	-0.53	0.18	มาก
1.4	การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือคำตอบแทน	3.70	0.97	-0.62	0.27	มาก
รวมเฉลี่ย		3.84	0.75	-0.44	0.13	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
2. บรรยากาศขององค์กร						
2.1	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงาน	4.34	0.67	-0.67	0.01	มาก
2.2	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.45	0.65	-0.94	0.86	มาก
2.3	การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล	4.23	0.75	-0.77	0.52	มาก
2.4	การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	4.31	0.69	-0.66	-0.10	มาก
2.5	การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	4.32	0.71	-0.81	0.49	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.57	-0.71	0.62	มาก
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ						
3.1	การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทใน การทำงานที่ดีขึ้น	4.23	0.66	-0.46	0.17	มาก
3.2	การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	4.36	0.70	-0.92	1.04	มาก
3.3	การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสใน การพิจารณาความดีความชอบ	4.23	0.78	-0.87	0.82	มาก
3.4	การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	4.31	0.67	-0.68	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.59	-0.80	1.14	มาก
4. การปกครองบังคับบัญชา						
4.1	การรับรู้ความสามารถในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.23	0.73	-0.66	0.34	มาก
4.2	การรับรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการกำหนดบทบาท หน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมาย งานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานใน มาตรฐานตำแหน่งครู	4.18	0.71	-0.50	-0.06	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
4.3	การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	4.14	0.76	-0.64	0.47	มาก
4.4	การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์	4.12	0.80	-0.60	0.05	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	0.67	-0.71	0.47	มาก
5. องค์การและการจัดการ						
5.1	การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา	4.41	0.65	-0.95	1.18	มาก
3.2	การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	4.36	0.70	-0.92	1.04	มาก
5.2	การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน	4.32	0.72	-1.01	1.55	มาก
5.3	การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้	4.32	0.71	-0.92	1.26	มาก
5.4	การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน	4.35	0.70	-0.98	1.26	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.62	-1.06	2.08	มาก
รวมเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในการทำงาน		4.19	0.49	-0.81	1.58	มาก

จากตาราง 34 พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การและการจัดการ ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.62) บรรยากาศองค์การ ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.57) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=4.28$ S.D.= 0.59) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.17$ S.D.= 0.67) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.84$ S.D. =

0.75) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1.	ประสิทธิผลของงาน					
1.1	การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน	4.16	0.64	-0.35	0.42	มาก
1.2	การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	4.15	0.65	-0.35	0.27	มาก
1.3	การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่ เหมาะสม	4.13	0.72	-0.57	0.32	มาก
1.4	การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วม ในงานที่ทำ	4.32	0.65	-0.59	0.23	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.19	0.57	-0.50	0.62	มาก
2.	การยอมรับนับถือ					
2.1	การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.29	0.66	-0.63	0.79	มาก
2.2	การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญ กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องาน บรรลุเป้าหมาย	4.27	0.70	-0.83	1.28	มาก
2.3	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานใน หน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจน ประสบความสำเร็จ	4.33	0.67	-0.78	1.06	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.30	0.61	-0.83	1.66	มาก

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
3. การรับรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ						
3.1	การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ	4.56	0.60	-1.20	1.66	มากที่สุด
3.2	การรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ	4.59	0.59	-1.30	2.08	มากที่สุด
3.3	การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน	4.50	0.64	-1.08	1.03	มากที่สุด
3.4	การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ	4.58	0.59	-1.28	1.95	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.56	0.53	-1.33	2.84	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านความสำเร็จในการทำงาน		4.35	0.48	-1.03	2.94	มาก

จากตาราง 35 พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ การรับรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.53) รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.30$ S.D.= 0.61) และประสิทธิผลของงาน ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.57) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
 ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้าน
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1.	สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย					
1.1	การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม	4.29	0.66	-0.76	1.09	มาก
1.2	การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย	4.31	0.69	-0.78	0.52	มาก
1.3	การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.20	0.74	-0.78	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.61	-0.81	1.18	มาก
2.	ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
2.1	การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว อย่างเหมาะสม	4.23	0.68	-0.52	0.19	มาก
2.2	การได้รับการสนับสนุนการทำงานจาก ครอบครัว	4.45	0.63	-0.78	-0.08	มาก
2.3	การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	4.18	0.78	-0.87	1.13	มาก
2.4	การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาใน การจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ การทำงาน	4.24	0.71	-0.81	1.10	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.59	-0.60	0.23	มาก
3.	การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
3.1	การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม	4.60	0.56	-1.24	1.95	มากที่สุด
3.2	การรับรู้สถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้ สังคม	4.61	0.55	-1.19	2.02	มากที่สุด
3.3	การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของ สถานศึกษา	4.62	0.56	-1.36	2.23	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
3.4	การรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ	4.63	0.57	-1.43	2.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.61	0.51	-1.41	3.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		4.39	0.46	-0.81	1.02	มาก

จากตาราง 36 พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=4.61$, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\bar{X}=4.27$ S.D.= 0.59) และสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X}=4.27$ S.D.= 0.61) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงตัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1. ความเชื่อและค่านิยมรวม						
1.1	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	4.65	0.54	-1.47	2.82	มากที่สุด
1.2	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา	4.54	0.59	-1.06	1.30	มากที่สุด

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1.3	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร	4.47	0.60	-0.83	0.77	มาก
1.4	การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น	4.43	0.66	-1.00	1.18	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	0.51	-1.18	2.92	มากที่สุด
2. บรรทัดฐานในการทำงาน						
2.1	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์	4.36	0.61	-0.49	-0.01	มาก
2.2	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด	4.38	0.60	-0.44	-0.44	มาก
2.3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา	4.41	0.59	-0.49	-0.42	มาก
รวมเฉลี่ย		4.38	0.54	-0.41	-0.23	มาก
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
3.1	การมีความรู้สึกว่าคุณค่า	4.62	0.56	-1.19	0.70	มากที่สุด
3.2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.59	-0.94	0.11	มากที่สุด
3.3	การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา	4.52	0.60	-0.85	-0.27	มากที่สุด
3.4	การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	4.56	0.57	-0.95	0.16	มากที่สุด
3.5	การรู้สึกว่าปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.41	0.73	-1.24	1.71	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.51	-0.89	0.32	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน		4.48	0.44	-0.79	0.41	มาก

จากตาราง 37 พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบคือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.53$, S.D.= 0.51) รองลงมา ความเชื่อและค่านิยมร่วม ($\bar{X}=4.52$, S.D.= 0.51) และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมระดับมาก คือ บรรทัดฐานในการทำงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.54) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้นจึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ทำ

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1.	การมีอิสระในการทำงาน					
1.1	การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	4.40	0.62	-0.55	-0.42	มาก
1.2	การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน	4.37	0.63	-0.65	0.09	มาก
1.3	การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.38	0.65	-0.67	-0.12	มาก
1.4	การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.34	0.64	-0.49	-0.52	มาก
1.5	ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง	4.40	0.61	-0.48	-0.65	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.38	0.54	-0.50	-0.40	มาก
2.	ความท้าทายของงาน					
2.1	การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	4.34	0.61	-0.38	-0.45	มาก
2.2	การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน	4.29	0.62	-0.41	-0.11	มาก

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
2.3	การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น	4.28	0.63	-0.32	-0.48	มาก
2.4	การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้	4.34	0.63	-0.49	-0.32	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.54	-0.44	-0.13	มาก
3.	ผลการปฏิบัติงาน					
3.1	การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้	4.33	0.61	-0.52	0.60	มาก
3.2	การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน	4.33	0.62	-0.54	0.56	มาก
3.3	การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน	4.27	0.65	-0.53	0.31	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.57	-0.58	1.14	มาก
เฉลี่ยรวมด้านลักษณะงานที่ทำ		4.33	0.46	-0.41	-0.16	มาก

จากตาราง 38 พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.54) ความท้าทายของงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.54) และผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.57) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
 ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้าน
 มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. การรู้จักตนเอง						
1.1	การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง	4.57	0.56	-0.85	-0.31	มากที่สุด
1.2	การรับรู้ความต้องการและความสามารถของ ตนเอง	4.58	0.56	-0.97	0.21	มากที่สุด
1.3	การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตาม ความเป็นจริง	4.49	0.59	-0.70	-0.47	มาก
1.4	การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับ ตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.42	0.64	-0.67	-0.38	มาก
รวมเฉลี่ย		4.51	0.50	-0.68	-0.47	มากที่สุด
2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						
2.1	การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.29	0.71	-0.71	0.17	มาก
2.2	การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น	4.25	0.74	-0.64	-0.10	มาก
2.3	การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่าง เหมาะสม	4.22	0.73	-0.58	-0.10	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.67	-0.69	0.27	มาก
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						
3.1	การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของ บุคคล	4.32	0.72	-0.77	0.14	มาก
3.2	มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อ บุคคลอื่น	4.33	0.70	-0.77	0.23	มาก
3.3	การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อ บุคคลอื่น	4.29	0.73	-0.73	0.10	มาก
3.4	การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิด หรือคุณลักษณะที่ต่างกัน	4.29	0.73	-0.74	0.12	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.67	-0.86	0.66	มาก

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
4. การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
4.1	การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน	4.45	0.62	-0.79	0.61	มากที่สุด
4.2	การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องอันวดยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น	4.42	0.65	-0.89	0.85	มาก
4.3	การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	4.42	0.63	-0.77	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.43	0.58	-0.84	1.13	มาก
เฉลี่ยรวมตามมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน		4.38	0.48	-0.69	1.16	มาก

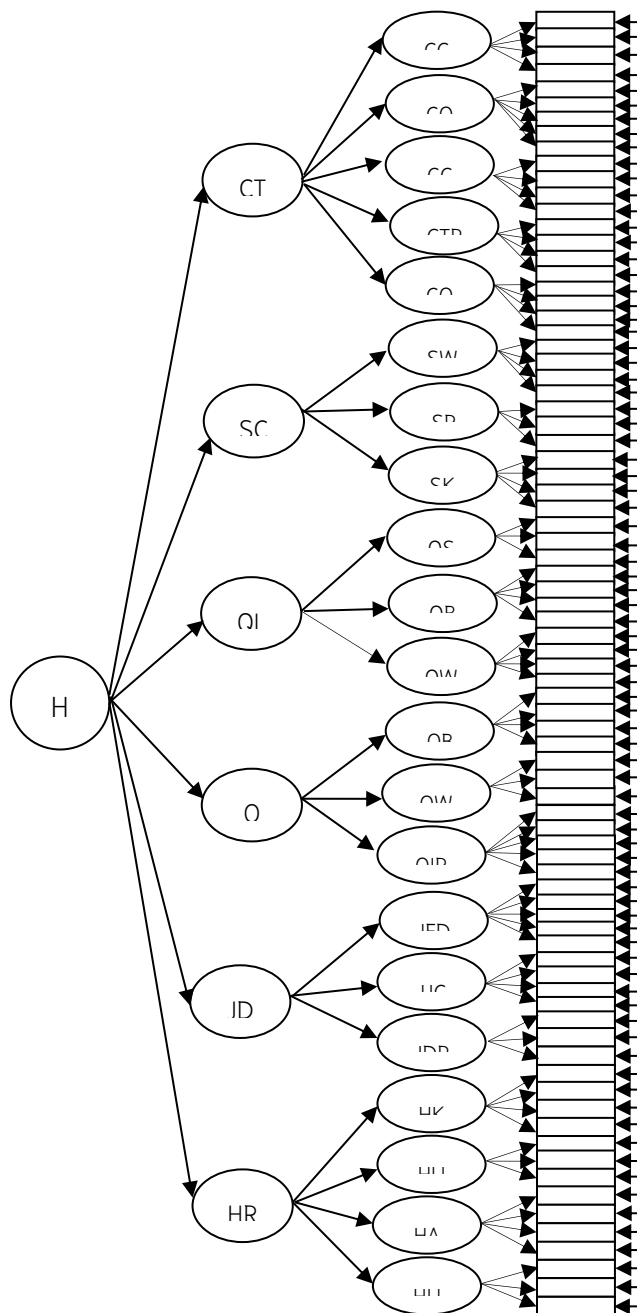
จากตาราง 39 พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดคือ การรู้จักตนเอง ($\bar{X}=4.51$, S.D.= 0.50) รองลงมาคือ การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.43$, S.D.= 0.58) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.67) และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.67) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

2.2 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสังเคราะห์

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวนทั้งสิ้น 81 ตำบล ซึ่ง โดยโมเดลมีลักษณะเป็นโมเดล
โครงสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third Order Confirmatory
Factor Analysis) ดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของ
 ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 21 องค์ประกอบย่อย และ 81 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 6 โมเดล ดังนี้

1. โมเดลองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลองค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้

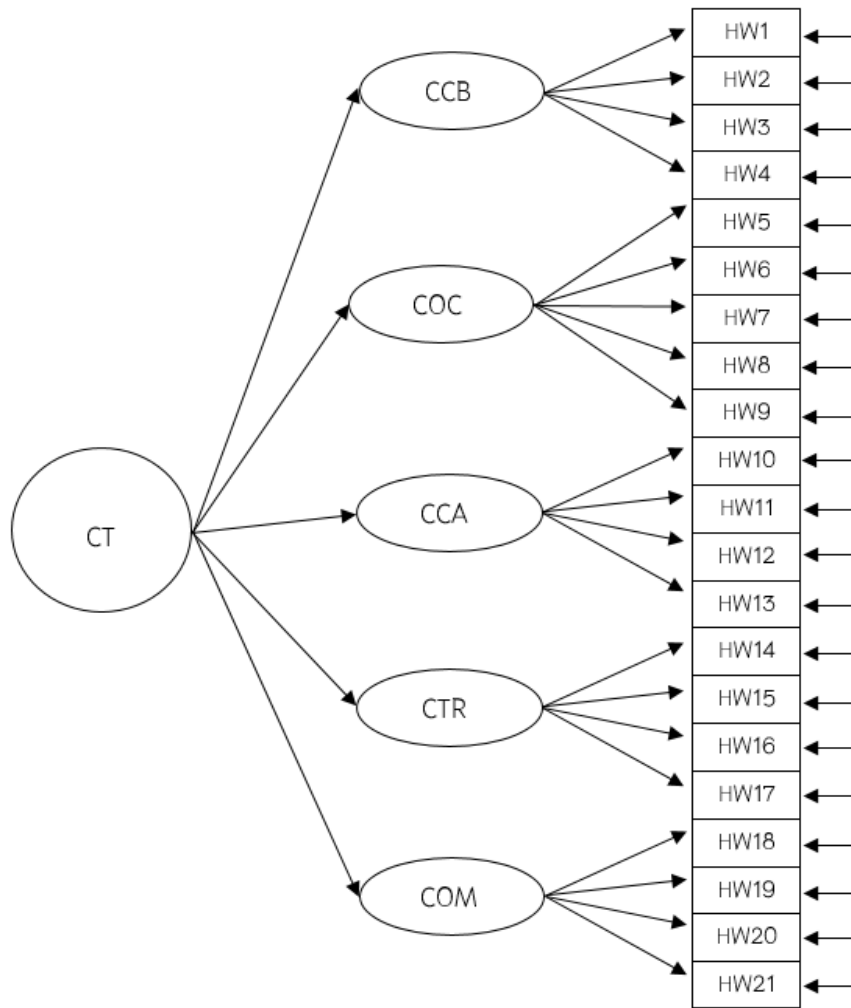
3. โมเดลองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้

4. โมเดลองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้

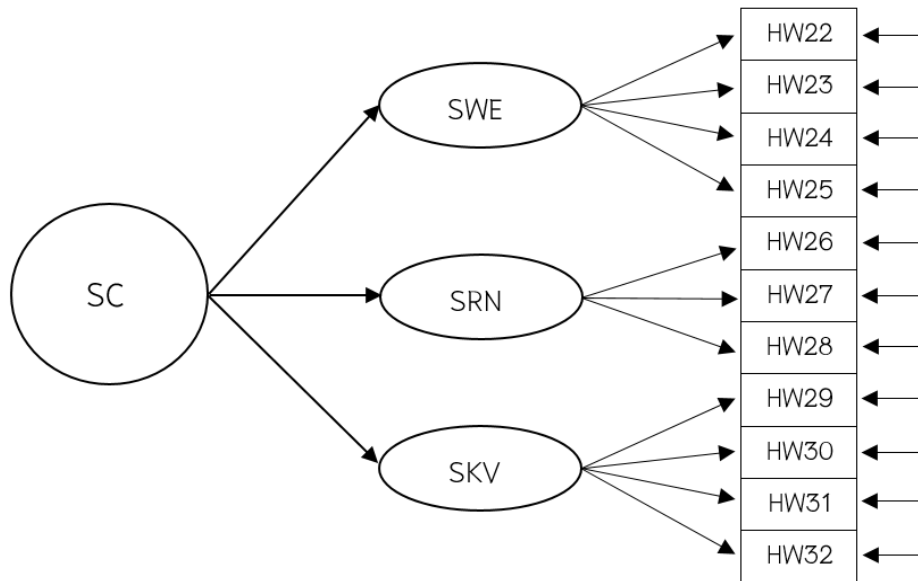
5. โมเดลองค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้

6. โมเดลองค์ประกอบหลักด้านมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้

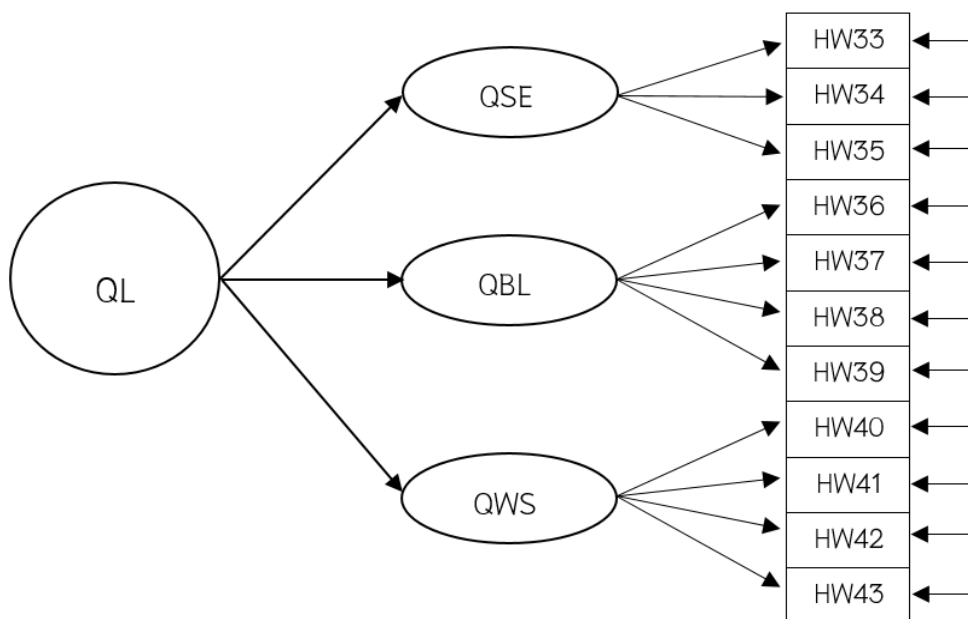
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นแสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพประกอบ 20-25



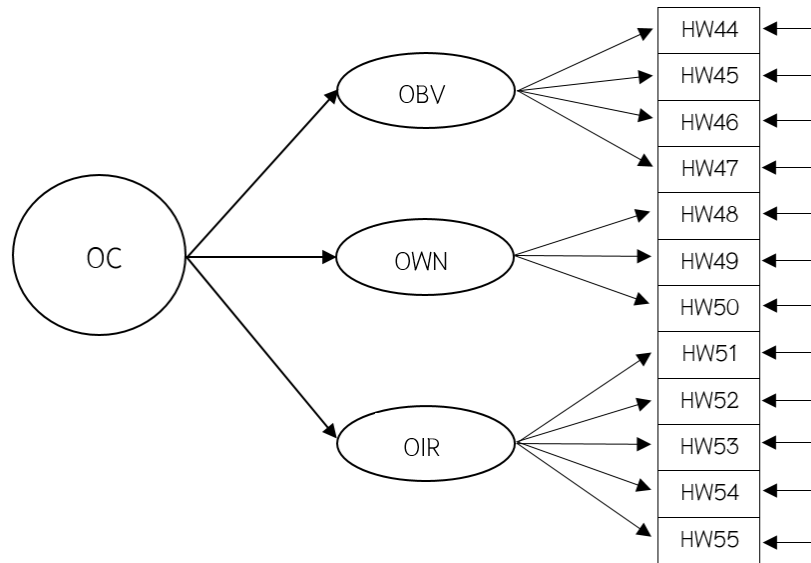
ภาพประกอบ 20 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน



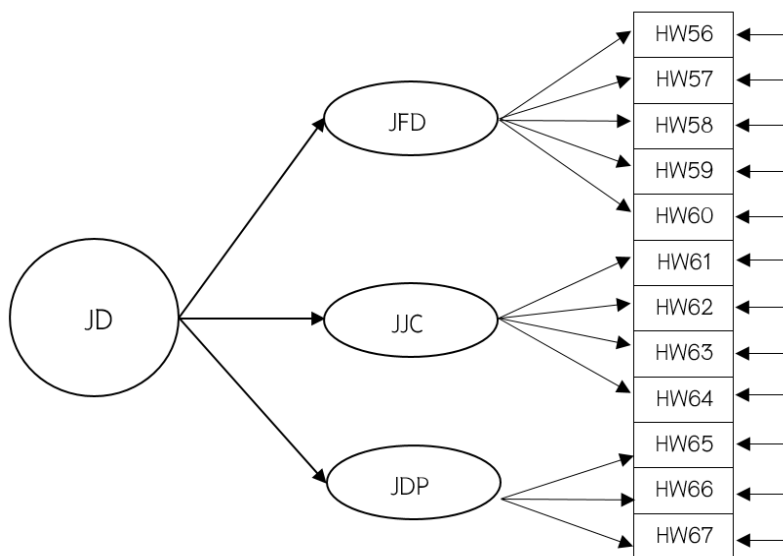
ภาพประกอบ 21 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน



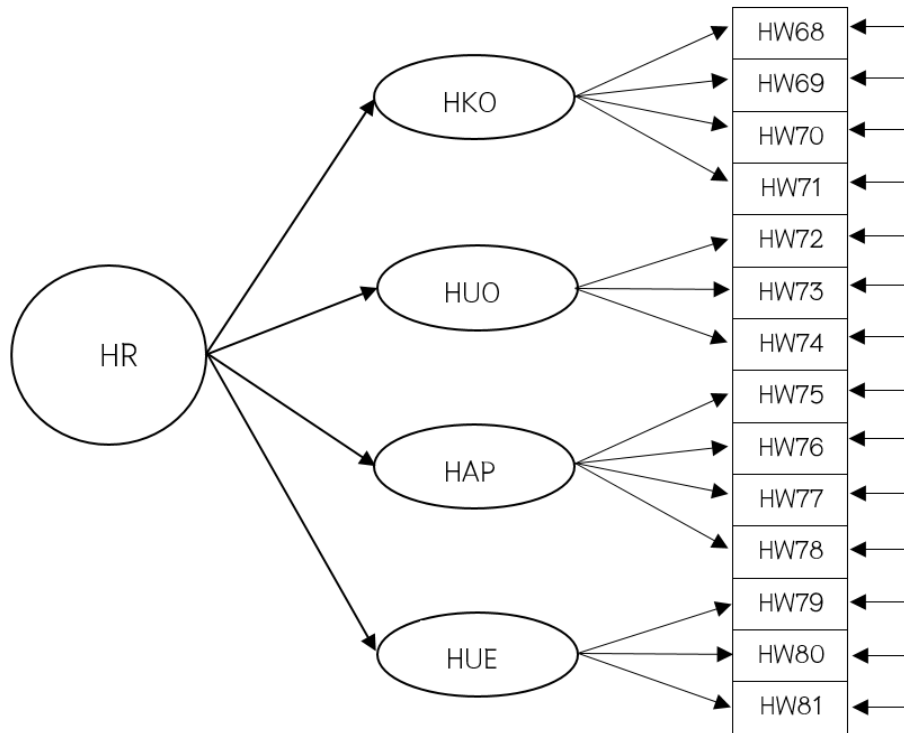
ภาพประกอบ 22 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน



ภาพประกอบ 23 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน



ภาพประกอบ 24 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านลักษณะงานที่ทำ



ภาพประกอบ 25 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	HW1	HW2	HW3	HW4	HW5	HW6	HW7	HW8	HW9	HW10	HW11	HW12	HW13	HW14	HW15	HW16	HW17	HW18	HW19	HW20	HW21
HW1	1																				
HW2	.763**	1																			
HW3	.705**	.707**	1																		
HW4	.526**	.628**	.654**	1																	
HW5	.328**	.330**	.349**	.256**	1																
HW6	.263**	.271**	.306**	.209**	.653**	1															
HW7	.306**	.347**	.373**	.328**	.510**	.569**	1														
HW8	.348**	.330**	.375**	.290**	.551**	.559**	.664**	1													
HW9	.311**	.283**	.311**	.233**	.539**	.521**	.580**	.675**	1												
HW10	.334**	.333**	.341**	.307**	.385**	.395**	.451**	.435**	.503**	1											
HW11	.327**	.272**	.290**	.237**	.388**	.429**	.442**	.443**	.526**	.678**	1										
HW12	.368**	.341**	.360**	.359**	.371**	.370**	.452**	.465**	.518**	.584**	.558**	1									
HW13	.331**	.315**	.310**	.290**	.352**	.365**	.417**	.432**	.483**	.600**	.634**	.663**	1								
HW14	.225**	.210**	.289**	.265**	.293**	.337**	.354**	.357**	.371**	.413**	.365**	.449**	.461**	1							

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	HW1	HW2	HW3	HW4	HW5	HW6	HW7	HW8	HW9	HW10	HW11	HW12	HW13	HW14	HW15	HW16	HW17	HW18	HW19	HW20	HW21	
HW15	.208**	.203**	.258**	.252**	.323**	.363**	.385**	.391**	.388**	.406**	.374**	.442**	.431**	.778**	1							
HW16	.200**	.214**	.291**	.292**	.305**	.323**	.396**	.392**	.397**	.408**	.365**	.420**	.433**	.714**	.753**	1						
HW17	.219**	.231**	.311**	.314**	.272**	.289**	.380**	.359**	.367**	.419**	.343**	.439**	.427**	.650**	.710**	.744**	1					
HW18	.286**	.264**	.240**	.204**	.406**	.391**	.377**	.415**	.477**	.465**	.429**	.429**	.453**	.397**	.397**	.392**	.371**	1				
HW19	.325**	.314**	.284**	.268**	.378**	.303**	.373**	.406**	.481**	.462**	.442**	.479**	.457**	.424**	.415**	.437**	.420**	.733**	1			
HW20	.305**	.339**	.287**	.253**	.377**	.368**	.406**	.423**	.451**	.482**	.461**	.479**	.484**	.387**	.388**	.420**	.444**	.678**	.783**	1		
HW21	.292**	.271**	.248**	.240**	.372**	.325**	.377**	.391**	.483**	.422**	.403**	.483**	.437**	.385**	.411**	.426**	.447**	.661**	.756**	.765**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Bartlett's test of Sphericity = 1.02 Sig = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .93

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 21 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.78 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา (HW16) และการได้รับคำตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต (HW1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้ (HW20) และการรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน (HW19) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78

ตาราง 41 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	HW22	HW23	HW24	HW25	HW26	HW27	HW28	HW29	HW30	HW31	HW32
HW22	1										
HW23	.734**	1									
HW24	.635**	.702**	1								
HW25	.557**	.628**	.622**	1							
HW26	.472**	.446**	.472**	.541**	1						
HW27	.460**	.470**	.474**	.505**	.724**	1					
HW28	.471**	.476**	.494**	.545**	.727**	.759**	1				
HW29	.367**	.363**	.360**	.420**	.444**	.461**	.456**	1			
HW30	.321**	.349**	.333**	.405**	.451**	.407**	.460**	.771**	1		
HW31	.347**	.363**	.386**	.399**	.433**	.429**	.419**	.712**	.685**	1	
HW32	.295**	.319**	.315**	.449**	.464**	.388**	.408**	.676**	.687**	.675**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p<.01)

Bartlett's test of Sphericity = 5.22 Sig = .00 Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = 0.90

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.01)

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 11 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.77 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ (HW32) และการได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม (HW24) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การรับรู้ว่าคุณมีภาระรับผิดชอบ (HW30) และการที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ (HW29) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77

ตาราง 42 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	HW33	HW34	HW35	HW36	HW37	HW38	HW39	HW40	HW41	HW42	HW43
HW33	1										
HW34	.712**	1									
HW36	.435**	.376**	.465**	1							
HW37	.383**	.331**	.338**	.516**	1						
HW38	.381**	.310**	.486**	.643**	.507**	1					
HW39	.406**	.347**	.477**	.631**	.541**	.761**	1				
HW40	.322**	.258**	.263**	.321**	.341**	.351**	.358**	1			
HW41	.334**	.279**	.299**	.307**	.346**	.349**	.347**	.785**	1		
HW42	.344**	.286**	.315**	.324**	.373**	.330**	.382**	.752**	.788**	1	
HW43	.319**	.291**	.317**	.318**	.370**	.312**	.369**	.683**	.731**	.760**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Bartlett's test of Sphericity = 4.89 Sig = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .88

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.26 ถึง 0.79 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การรับรู้ว่าจะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม (HW40) และการทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย (HW34) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา (HW42) และการรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม (HW41) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79

ตาราง 43 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ตัวบ่งชี้	HW44	HW45	HW46	HW47	HW48	HW49	HW50	HW51	HW52	HW53	HW54	HW55
HW44	1											
HW45	.711**	1										
HW46	.594**	.704**	1									
HW47	.514**	.576**	.651**	1								
HW48	.395**	.482**	.451**	.420**	1							
HW49	.383**	.440**	.445**	.391**	.803**	1						
HW50	.399**	.458**	.494**	.465**	.673**	.715**	1					
HW51	.434**	.502**	.441**	.413**	.443**	.442**	.462**	1				
HW52	.440**	.472**	.438**	.399**	.401**	.408**	.454**	.713**	1			
HW53	.425**	.506**	.480**	.470**	.444**	.408**	.452**	.582**	.703**	1		
HW54	.443**	.487**	.498**	.456**	.454**	.484**	.451**	.620**	.685**	.693**	1	
HW55	.343**	.442**	.443**	.430**	.437**	.389**	.386**	.470**	.567**	.604**	.602**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Bartlett's test of Sphericity = 5.49 Sig = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .91

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.80 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การรู้สึกว่าการปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก (HW55) และการยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา (HW50) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.39 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (HW49) และการได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ (HW48) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80

ตาราง 44 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ

ตัวบ่งชี้	HW56	HW57	HW58	HW59	HW60	HW61	HW62	HW63	HW64	HW65	HW66	HW67
HW56	1											
HW57	.822**	1										
HW58	.703**	.728**	1									
HW59	.649**	.666**	.720**	1								
HW60	.605**	.606**	.634**	.652**	1							
HW61	.451**	.419**	.445**	.469**	.438**	1						
HW62	.421**	.416**	.454**	.457**	.446**	.760**	1					
HW63	.399**	.398**	.422**	.438**	.424**	.615**	.673**	1				
HW64	.396**	.395**	.410**	.457**	.435**	.574**	.625**	.688**	1			
HW65	.398**	.415**	.427**	.438**	.418**	.493**	.450**	.411**	.436**	1		
HW66	.421**	.408**	.409**	.435**	.419**	.444**	.454**	.367**	.429**	.755**	1	
HW67	.382**	.373**	.386**	.391**	.448**	.387**	.425**	.394**	.416**	.676**	.717**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Bartlett's test of Sphericity = 5.85 Sig = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .91

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.82 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน (HW66) และการรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น (HW63) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน (HW67) และการได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน (HW57) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82

ตาราง 45 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ

ตัวบ่งชี้	HW68	HW69	HW70	HW71	HW72	HW73	HW74	HW75	HW76	HW77	HW78	HW79	HW80	HW81
HW68	1													
HW69	.733**	1												
HW70	.620**	.680**	1											
HW71	.524**	.595**	.697**	1										
HW72	.254**	.275**	.277**	.310**	1									
HW73	.189**	.231**	.242**	.315**	.780**	1								
HW74	.226**	.224**	.291**	.330**	.742**	.810**	1							
HW75	.229**	.242**	.227**	.272**	.641**	.662**	.671**	1						
HW76	.199**	.220**	.237**	.273**	.630**	.668**	.664**	.855**	1					
HW77	.195**	.209**	.210**	.242**	.631**	.698**	.694**	.777**	.812**	1				
HW78	.171**	.200**	.215**	.254**	.632**	.694**	.691**	.765**	.808**	.813**	1			
HW79	.408**	.417**	.395**	.434**	.402**	.408**	.413**	.457**	.468**	.458**	.464**	1		
HW80	.371**	.433**	.434**	.465**	.391**	.390**	.414**	.398**	.427**	.391**	.391**	.769**	1	
HW81	.401**	.433**	.451**	.491**	.417**	.406**	.431**	.427**	.458**	.436**	.436**	.736**	.763**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Bartlett's test of Sphericity = 8.198 Sig = .000 Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .913

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 14 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า ตั้งแต่ 0.17 ถึง 0.86 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน (HW78) และ การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง (HW68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.17 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น (HW76) และ การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล (HW75) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86

จากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่า Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) ต้องมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ควรีค่ามากกว่า 0.50 (สุภมาส อังคุโชติ, 2554, หน้า 98) ดังตาราง 46 ตาราง 46 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1.02**	.00	.93
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	5.22**	.00	.90
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.89**	.00	.88
ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน	5.49**	.00	.91
ด้านลักษณะงานที่ทำ	5.85**	.00	.91
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	8.20**	.00	.91

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับทั้ง 6 ด้าน คือ มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ลักษณะงานที่ทำ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 8.20, 5.85, 5.49, 5.22, 4.89 และ 1.02 ตามลำดับโดยทุกโมเดลมีค่าความน่าจะเป็น .00 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy เท่ากับ .91, .91, .91, .90, .88 และ .93 ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ 81 ตัว ตามโมเดลย่อยทั้ง 6 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 โมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของโมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) ดังตาราง 47-48

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดล ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
CCB	HW1	0.83 ^{***} (0.03)	0.68	0.28	0.32
	HW2	0.82 ^{***} (0.03)	0.68	0.17	0.32
CCB	HW3	0.86 ^{**} (0.03)	0.75	0.35	0.25
	HW4	0.76 ^{**} (0.03)	0.59	0.26	0.41
COC	HW5	0.66 ^{**} (0.03)	0.44	0.07	0.56
	HW6	0.67 ^{**} (0.04)	0.45	0.10	0.54
	HW7	0.80 ^{**} (0.03)	0.64	0.26	0.37
	HW8	0.84 ^{**} (0.03)	0.70	0.27	0.30
CCA	HW9	0.82 ^{**} (0.03)	0.67	0.31	0.33
	HW10	0.78 ^{**} (0.04)	0.61	0.27	0.39
	HW11	0.71 ^{**} (0.04)	0.51	0.11	0.49
	HW12	0.79 ^{**} (0.04)	0.62	0.30	0.38
CTR	HW13	0.76 ^{**} (0.04)	0.57	0.17	0.43
	HW14	0.80 ^{**} (0.03)	0.65	0.17	0.35
	HW15	0.85 ^{**} (0.03)	0.72	0.21	0.28
	HW16	0.87 ^{**} (0.03)	0.77	0.36	0.23
COM	HW17	0.83 ^{**} (0.03)	0.70	0.29	0.30
	HW18	0.88 ^{**} (0.04)	0.78	0.38	0.22
	HW19	0.90 ^{**} (0.03)	0.81	0.24	0.19
	HW20	0.92 ^{**} (0.03)	0.84	0.41	0.16
	HW21	0.82 ^{**} (0.03)	0.68	0.09	0.32

** (p < .01)

Chi-Square = 111.75 df = 126 p = 0.81

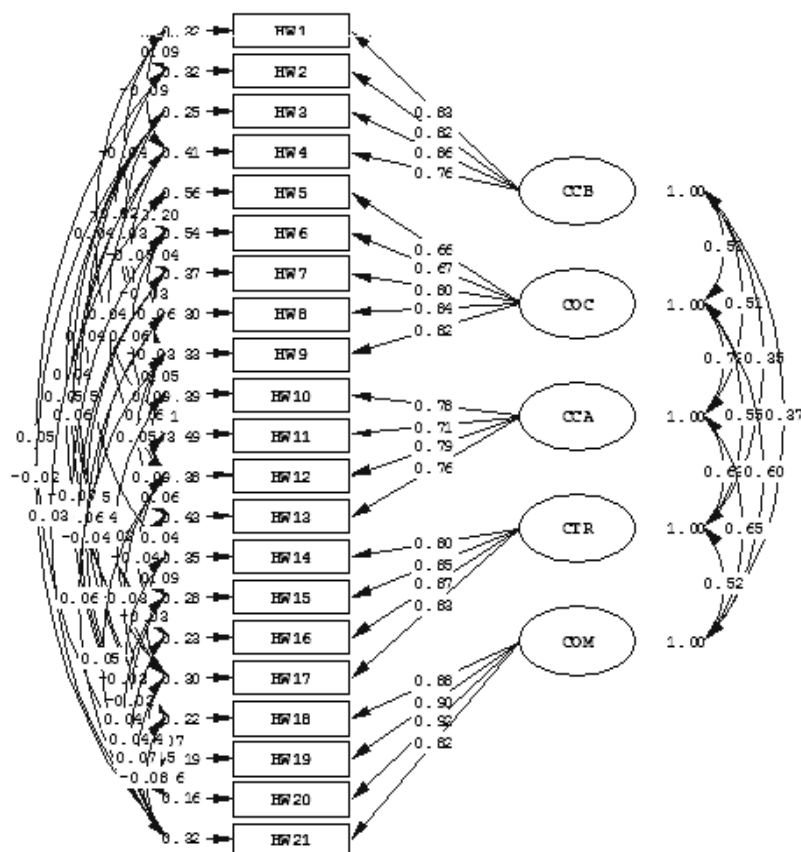
GFI = 0.99 AGFI = 0.97 RMSEA = 0.00 CN = 1021.38

ตาราง 48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 5 ตัว ในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT)

องค์ประกอบย่อย	CCB	COC	CCA	CTR	COM
CCB	1				
COC	.44**	1			
CCA	.44**	.63**	1		
CTR	.33**	.49**	.55**	1	
COM	.36**	.55**	.60**	.52**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 47 และ 48 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ดังภาพประกอบ 26



Chi-Square=111.75, df=126, P-value=0.81367, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 26 โมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT)

จากตาราง 47 และภาพประกอบ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 111.75 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ เท่ากับ 126 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.81$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.89 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1021.38 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 47 และภาพประกอบ 26 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.66 ถึง 0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HW1 – HW4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CCB ตัวบ่งชี้ HW5 – HW9 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย COC ตัวบ่งชี้ HW10 – HW13 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CCA ตัวบ่งชี้ HW14 – HW17 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CRT ตัวบ่งชี้ HW18 – HW21 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย COM โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 44 ถึงร้อยละ 84

จากตาราง 48 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.63 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลขององค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้สเกลองค์ประกอบ 5 ตัว ดังสมการต่อไปนี้

$$CCB = 0.28 (HW1) + 0.17 (HW2) + 0.35 (HW3) + 0.26 (HW4)$$

$$COC = 0.07(HW5) + 0.10(HW6) + 0.26(HW7) + 0.27(HW8) + 0.31(HW9)$$

$$CCA = 0.27(HW10) + 0.11(HW11) + 0.30(HW12) + 0.17(HW13)$$

$$CTR = 0.17(HW14) + 0.21(HW15) + 0.36(HW16) + 0.29(HW17)$$

$$COM = 0.38(HW18) + 0.24(HW19) + 0.41(HW20) + 0.09(HW21)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้

1. การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้ (HW20) (b=0.92)
2. การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน (HW19) (b=0.90)
3. การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา (HW18) (b=0.88)
4. การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา (HW16) (b=0.87)
5. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน (HW3) (b=0.86)
6. การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู (HW15) (b=0.85)
7. การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (HW8) (b=0.84)
8. การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต (HW1) (b=0.83)
9. การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์ (HW17) (b=0.83)
10. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (HW2) (b=0.82)
11. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (HW9) (b=0.82)
12. การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน (HW21) (b=0.82)

13. การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (HW14)
(b=0.80)
14. การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล (HW7) (b=0.80)
15. การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ
(HW12) (b=0.79)
16. การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น (HW10) (b=0.78)
17. การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (HW4)
(b=0.76)
18. การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (HW13)
(b=0.76)
19. การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ (HW11)
(b=0.71)
20. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา (HW6) (b=0.67)
21. การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน (HW5) (b=0.66)

2.3.2 โมเดลด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน (SC) ดังตาราง 49-50

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน (SC)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
SWE	HW22	0.45**(0.03)	0.51	0.27	0.20
	HW23	0.48**(0.02)	0.54	0.15	0.19
	HW24	0.54**(0.03)	0.55	0.21	0.23
	HW25	0.55**(0.02)	0.70	0.70	0.13

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
SRN	HW26	0.55**(0.02)	0.70	0.41	0.13
	HW27	0.61**(0.02)	0.75	0.50	0.12
	HW28	0.57**(0.02)	0.74	0.45	0.12
SKV	HW29	0.51**(0.02)	0.71	0.43	0.10
	HW30	0.49**(0.02)	0.69	0.42	0.10
	HW31	0.53**(0.02)	0.68	0.43	0.13
	HW32	0.47**(0.02)	0.64	0.40	0.13

** (p < .01)

Chi-Square = 19.68 df = 29 p = 0.90

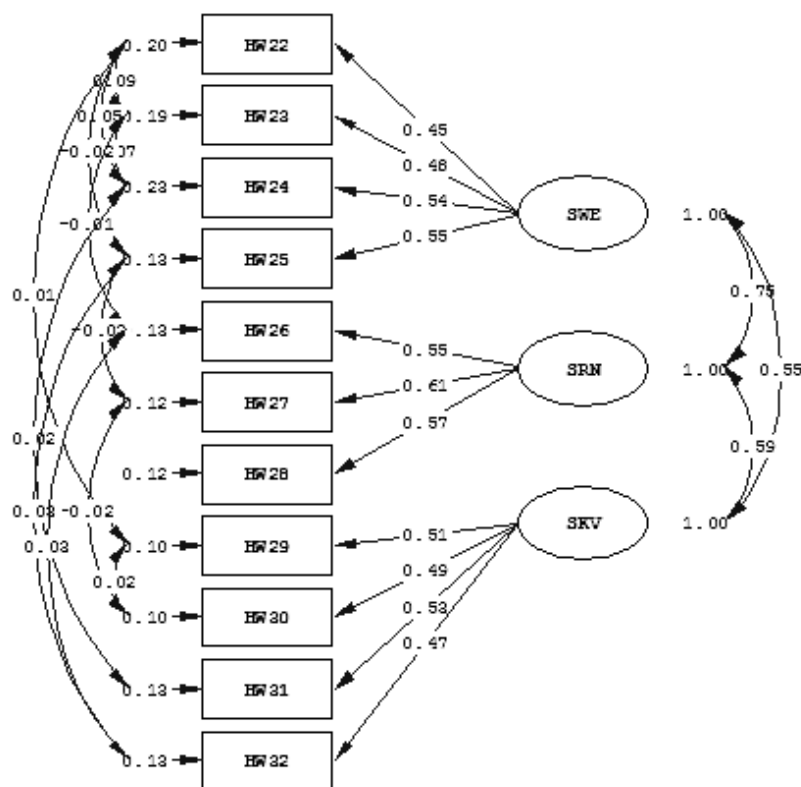
GFI = 0.99 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.00 CN = 1755.36

ตาราง 50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	SWE	SRN	SKV
SWE	1		
SRN	.62**	1	
SKV	.48**	.54**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 49 และ 50 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังภาพประกอบ 27



Chi-Square=19.68, df=29, P-value=0.90246, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 27 โมเดลด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC)

จากตาราง 49 และภาพประกอบ 27 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 19.68 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ เท่ากับ 29 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.90$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.68 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1755.36 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 49 และภาพประกอบ 27 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.45 ถึง 0.61 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HW22 – HW25 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SWE ตัวบ่งชี้ HW26 – HW28 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SRN ตัวบ่งชี้ HW29 – HW32 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SKV โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 51 ถึงร้อยละ 75

จากตาราง 50 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.48 ถึง 0.62 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงานต่อไป สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการต่อไปนี้

$$SWE = 0.27(HW22) + 0.15(HW23) + 0.21(HW24) + 0.70(HW25)$$

$$SRN = 0.41(HW26) + 0.50(HW27) + 0.45(HW28)$$

$$SKV = 0.43(HW29) + 0.42(HW30) + 0.43(HW31) + 0.40(HW32)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย (HW27) ($b=0.61$)
2. การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ (HW28) ($b=0.57$)

3. การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ (HW25) ($b=0.55$)
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (HW26) ($b=0.55$)
5. การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม (HW24) ($b=0.54$)
6. การที่ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงาน (HW31) ($b=0.53$)
7. การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ (HW29) ($b=0.51$)
8. การรับรู้วาทะที่มีภาระรับผิดชอบ (HW30) ($b=0.49$)
9. การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา (HW23) ($b=0.48$)
10. การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ (HW32) ($b=0.47$)
11. การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน (HW22) ($b=0.45$)

2.3.3 โมเดลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) ดังตาราง 51 -52

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ $b(SE)$	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
QSE	HW33	0.59 ^{**} (0.04)	0.78	0.78	0.10
	HW34	0.52 ^{**} (0.03)	0.57	0.16	0.21
	HW35	0.60 ^{**} (0.04)	0.66	0.55	0.19
QBL	HW36	0.49 ^{**} (0.03)	0.52	0.33	0.22
	HW37	0.46 ^{**} (0.02)	0.53	0.48	0.19
	HW38	0.55 ^{**} (0.03)	0.51	0.15	0.30
	HW39	0.54 ^{**} (0.03)	0.58	0.36	0.21

ตาราง 51 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
QWS	HW40	0.47 ^{**} (0.02)	0.68	0.33	0.10
	HW41	0.47 ^{**} (0.02)	0.75	0.42	0.08
	HW42	0.51 ^{**} (0.02)	0.81	0.67	0.06
	HW43	0.48 ^{**} (0.02)	0.70	0.41	0.10

** (p < .01)

Chi-Square = 18.35 df = 26 p = 0.86

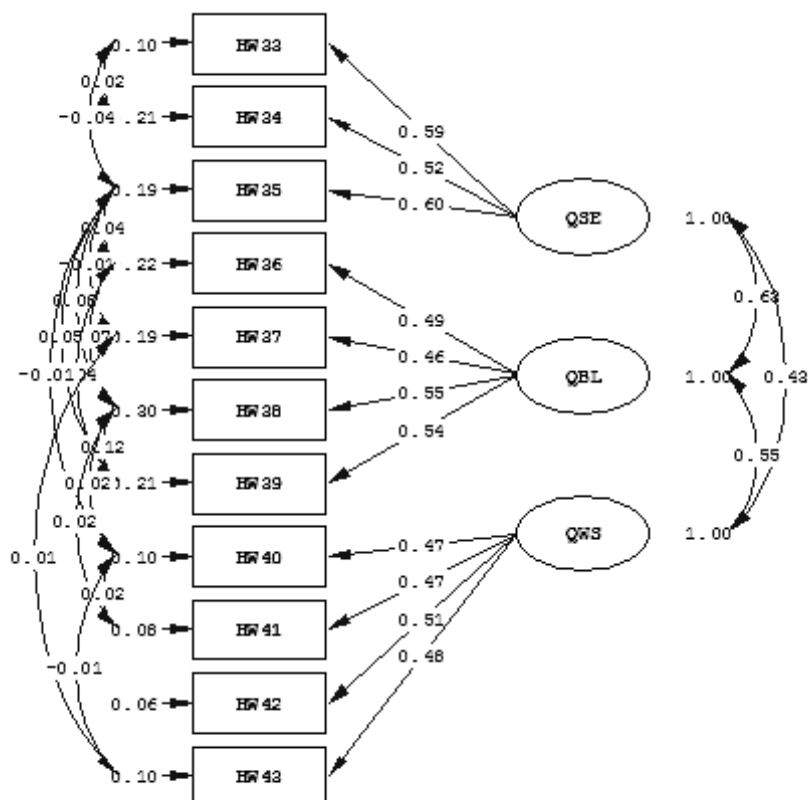
GFI = 1.00 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.00 CN = 1751.15

ตาราง 52 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	QSE	QBL	QWS
QSE	1		
QBL	.54 ^{**}	1	
QWS	.38 ^{**}	.45 ^{**}	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 51 และ 52 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังภาพประกอบ 28



Chi-Square=18.35, df=26, P-value=0.86279, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 28 โมเดลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL)

จากตาราง 51 และภาพประกอบ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 18.35 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ เท่ากับ 26 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.86$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.71 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1751.15 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 51 และภาพประกอบ 28 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.60 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HW33 – HW35 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย QSE ตัวบ่งชี้ HW36 – HW39 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย QBL ตัวบ่งชี้ HW40 – HW43 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย QWS โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 51 ถึงร้อยละ 81

จากตาราง 52 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.38 ถึง 0.54 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการต่อไปนี้

$$QSE = 0.78(HW33) + 0.16(HW34) + 0.55(HW35)$$

$$QBL = 0.33(HW36) + 0.48(HW37) + 0.15(HW38) + 0.36(HW39)$$

$$QWS = 0.33(HW40) + 0.42(HW41) + 0.67(HW42) + 0.41(HW43)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้

1. การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน (HW35) (b=0.60)
2. การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (HW33) (b=0.59)
3. การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ (HW38) (b=0.55)

4. การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (HW39) ($b=0.54$)
5. การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย (HW34) ($b=0.52$)
6. การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา (HW42) ($b=0.51$)
7. การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม (HW36) ($b=0.49$)
8. การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ (HW43) ($b=0.48$)
9. การรับรู้ว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม (HW40) ($b=0.47$)
10. การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม (HW41) ($b=0.47$)
11. การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว (HW37) ($b= 0.46$)

2.3.4 โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) ดังตาราง 53-54

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ $b(SE)$	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
OBV	HW44	0.39 ^{***} (0.02)	0.51	0.18	0.15
	HW45	0.50 ^{**} (0.02)	0.72	0.58	0.10
	HW46	0.50 ^{**} (0.02)	0.68	0.40	0.12
	HW47	0.51 ^{**} (0.02)	0.60	0.41	0.17
OWN	HW48	0.53 ^{***} (0.02)	0.75	0.71	0.09
	HW49	0.48 ^{**} (0.02)	0.64	0.02	0.13
	HW50	0.53 ^{***} (0.02)	0.80	0.91	0.07
OIR	HW51	0.44 ^{**} (0.02)	0.60	0.52	0.13
	HW52	0.44 ^{**} (0.02)	0.56	0.02	0.15
	HW53	0.48 ^{**} (0.02)	0.64	0.35	0.13

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
OIR	HW54	0.46**(0.02)	0.65	0.35	0.12
	HW55	0.57**(0.02)	0.61	0.39	0.21

** (p < .01)

Chi-Square = 19.44 df = 29 p = 0.91

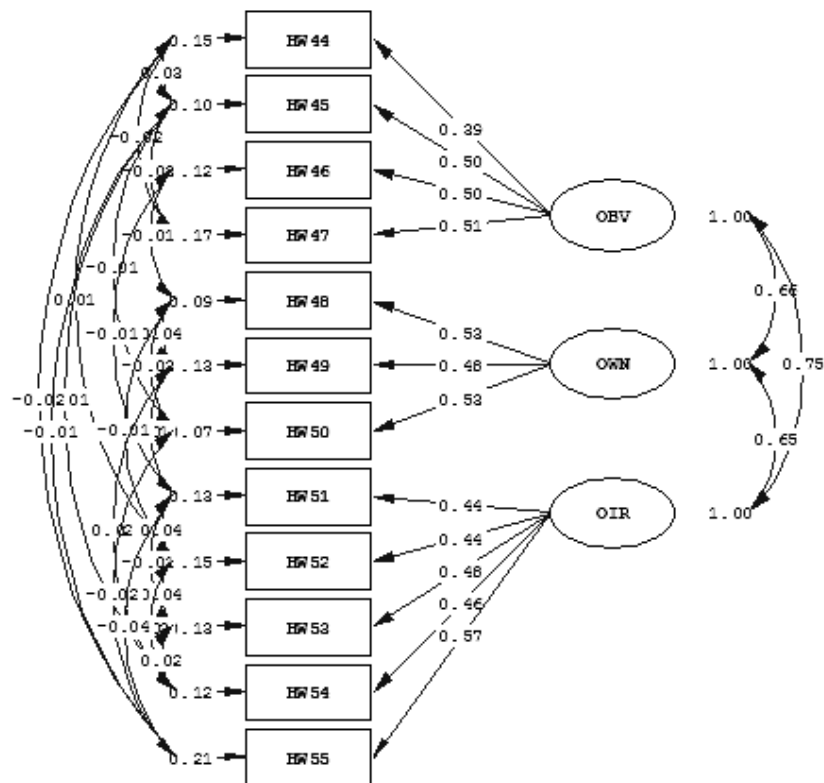
GFI = 1.00 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.000 CN = 1771.12

ตาราง 54 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)

องค์ประกอบย่อย	OBV	OWN	OIR
OBV	1		
OWN	.57**	1	
OIR	.63**	.57**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 53 และ 54 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) ดังภาพประกอบ 29



Chi-Square=19.44, df=29, P-value=0.90944, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 29 โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)

จากตาราง 53 และภาพประกอบ 29 ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 19.44 ที่ชี้แจงความเป็นอิสระ เท่ากับ 29 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.91$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.67 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1771.12 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 53 และภาพประกอบ 29 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HW44 – HW46 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย OBV ตัวบ่งชี้ HW47 – HW50 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย OWN ตัวบ่งชี้ HW51 – HW55 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย OIR โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 51 ถึงร้อยละ 80

จากตาราง 54 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.63 แม้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานต่อไป สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการต่อไปนี้

$$OBV = 0.18(HW44) + 0.58(HW45) + 0.40(HW46) + 0.41(HW47)$$

$$OWN = 0.71(HW48) + 0.02(HW49) + 0.91(HW50)$$

$$OIR = 0.52(HW51) + 0.02(HW52) + 0.35(HW53) + 0.35(HW54) + 0.39(HW55)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานจากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้

1. การรู้สึกว่ปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก (HW55) (b=0.57)

2. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ (HW48) (b=0.53)

3. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่น
ในความสำเร็จของสถานศึกษา (HW50) ($b=0.53$)
4. การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น (HW47) ($b=0.51$)
5. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา (HW45) ($b=0.50$)
6. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตาม
สิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร (HW46) ($b=0.50$)
7. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (HW49) ($b=0.48$)
8. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง
คณะกรรมการสถานศึกษา (HW53) ($b=0.48$)
9. การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (HW54) ($b=0.46$)
10. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (HW52) ($b=0.44$)
11. การมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า (HW51) ($b=0.44$)
12. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ (HW44) ($b=0.39$)

2.3.5 โมเดลด้านลักษณะงานที่ทำ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้าน
ลักษณะงานที่ทำ (JD) ดังตาราง 55-56

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้าน
ลักษณะงานที่ทำ (JD)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ $b(SE)$	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
JFD	HW56	0.48**(0.02)	0.59	0.19	0.16
	HW57	0.50**(0.02)	0.62	0.20	0.15
	HW58	0.53**(0.02)	0.66	0.28	0.14
	HW59	0.54**(0.02)	0.71	0.48	0.12
	HW60	0.48**(0.02)	0.61	0.39	0.14

ตาราง 55 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
JJC	HW61	0.47**(0.02)	0.60	0.29	0.15
	HW62	0.52**(0.02)	0.69	0.47	0.12
	HW63	0.50**(0.02)	0.63	0.42	0.14
	HW64	0.48**(0.02)	0.57	0.29	0.17
JDP	HW65	0.52**(0.02)	0.71	0.51	0.11
	HW66	0.54**(0.02)	0.78	0.69	0.08
	HW67	0.53**(0.02)	0.65	0.36	0.15

** (p < .01)

Chi-Square = 28.60 df = 41 p = 0.93

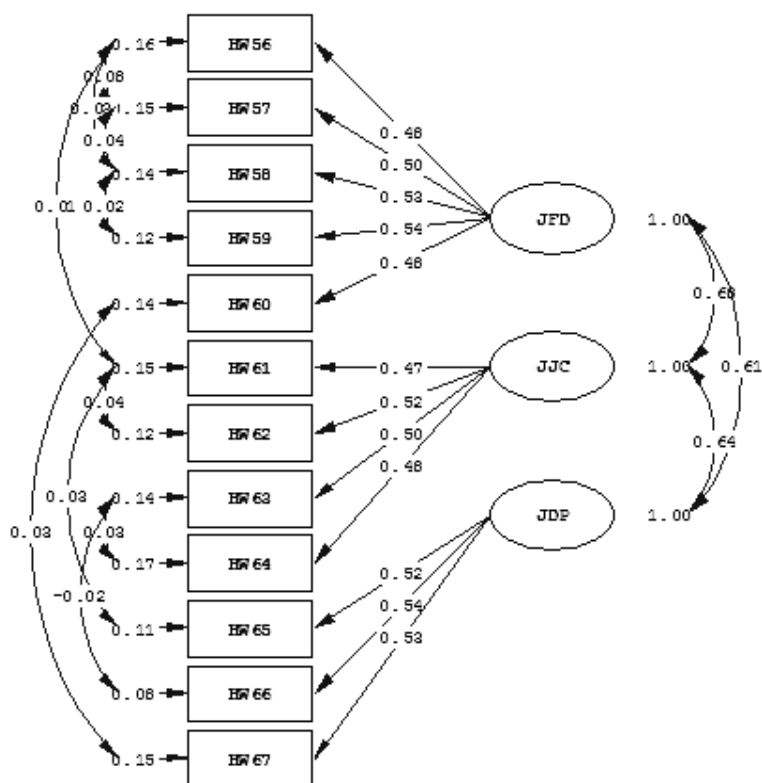
GFI = 0.99 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.000 CN = 1593.09

ตาราง 56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ทำ (JD)

องค์ประกอบย่อย	QSE	QBL	QWS
JFD	1		
JJC	.58**	1	
JDP	.53**	.55**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 55 และ 56 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) ดังภาพประกอบ 30



Chi-Square=28.64, df=41, P-value=0.92739, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 30 โมเดลด้านลักษณะงานที่ทำ (JD)

จากตาราง 55 และภาพประกอบ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 28.64 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ เท่ากับ 41 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.93$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.68 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1593.09 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 55 และภาพประกอบ 30 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.54 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HW56 – HW60 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JFD ตัวบ่งชี้ HW61 – HW64 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JJC ตัวบ่งชี้ HW65 – HW67 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย JDP โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 57 ถึงร้อยละ 78

จากตาราง 56 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.58 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ทำต่อไป สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการต่อไปนี้

$$JFD = 0.19(HW56) + 0.20(HW57) + 0.28(HW58) + 0.48(HW59) + 0.39(HW60)$$

$$JJC = 0.29(HW61) + 0.47(HW62) + 0.42(HW63) + 0.29(HW64)$$

$$JDP = 0.51(HW65) + 0.69(HW66) + 0.36(HW67)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านลักษณะงานที่ทำ จากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน (HW66) (b=0.54)
2. การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (HW59) (b=0.54)
3. การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (HW58) (b=0.53)
4. การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน (HW67) (b=0.53)

5. การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน (HW62) ($b=0.52$)
6. การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้ (HW65) ($b=0.52$)
7. การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิถีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น (HW63) ($b=0.50$)
8. การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน (HW57) ($b=0.50$)
9. การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง (HW56) ($b=0.48$)
10. ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง (HW60) ($b=0.48$)
11. การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้ (HW64) ($b=0.48$)
12. การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน (HW61) ($b=0.47$)

2.3.6 โมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) ดังตาราง 57-58

ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ $b(SE)$	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
HKO	HW68	0.39**(0.02)	0.50	0.17	0.16
	HW69	0.44**(0.02)	0.60	0.33	0.13
	HW70	0.52**(0.02)	0.77	0.78	0.08
	HW71	0.51**(0.02)	0.63	0.41	0.15
HUO	HW72	0.58**(0.02)	0.67	0.20	0.17
	HW73	0.66**(0.02)	0.80	0.42	0.11
	HW74	0.66**(0.02)	0.81	0.54	0.10

ตาราง 57 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
HAP	HW75	0.61 ^{**} (0.02)	0.72	0.14	0.15
	HW76	0.63 ^{**} (0.02)	0.80	0.34	0.10
	HW77	0.66 ^{**} (0.02)	0.81	0.39	0.10
	HW78	0.65 ^{**} (0.02)	0.80	0.36	0.11
HUE	HW79	0.55 ^{**} (0.02)	0.81	0.72	0.07
	HW80	0.55 ^{**} (0.02)	0.73	0.27	0.11
	HW81	0.56 ^{**} (0.02)	0.79	0.64	0.08

** (p < .01)

Chi-Square = 35.91 df = 48 p = 0.90

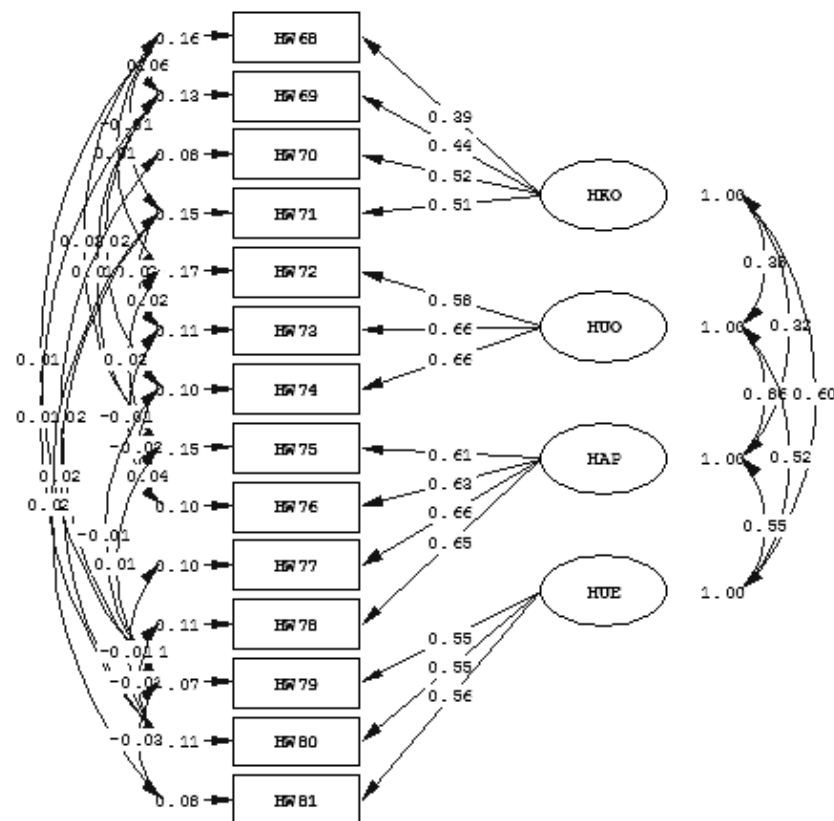
GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 CN = 1431.38

ตาราง 58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR)

องค์ประกอบย่อย	QSE	QBL	QWS
HKO	1		
HUO	.34 ^{**}	1	
HAP	.29 ^{**}	.78 ^{**}	1
HUE	.55 ^{**}	.48 ^{**}	.51 ^{**}

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 57 และ 58 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) ดังภาพประกอบ 31



Chi-Square=35.91, df=48, P-value=0.90093, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 31 โมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR)

จากตาราง 57 และภาพประกอบ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 35.91 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ เท่ากับ 48 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.90$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.75 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1431.38 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 57 และภาพประกอบ 31 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.66 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ HW68 – HW71 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HKO ตัวบ่งชี้ HW72 – HW74 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HUO ตัวบ่งชี้ HW75 – HW78 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HAP ตัวบ่งชี้ HW79 – HW81 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HUE โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 50 ถึงร้อยละ 81

จากตาราง 58 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวิเคราะห์ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.78 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการวิเคราะห์ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงานต่อไป สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว สมการต่อไปนี้

$$HKO = 0.17(HW68) + 0.33(HW69) + 0.78(HW70) + 0.41(HW71)$$

$$HUO = 0.20(HW72) + 0.42(HW73) + 0.54(HW74)$$

$$HAP = 0.14(HW75) + 0.34(HW76) + 0.39(HW77) + 0.36(HW78)$$

$$HUE = 0.72(HW79) + 0.27(HW80) + 0.64(HW81)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน จากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (HW73) (b=0.66)

2. การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม (HW74) (b=0.66)

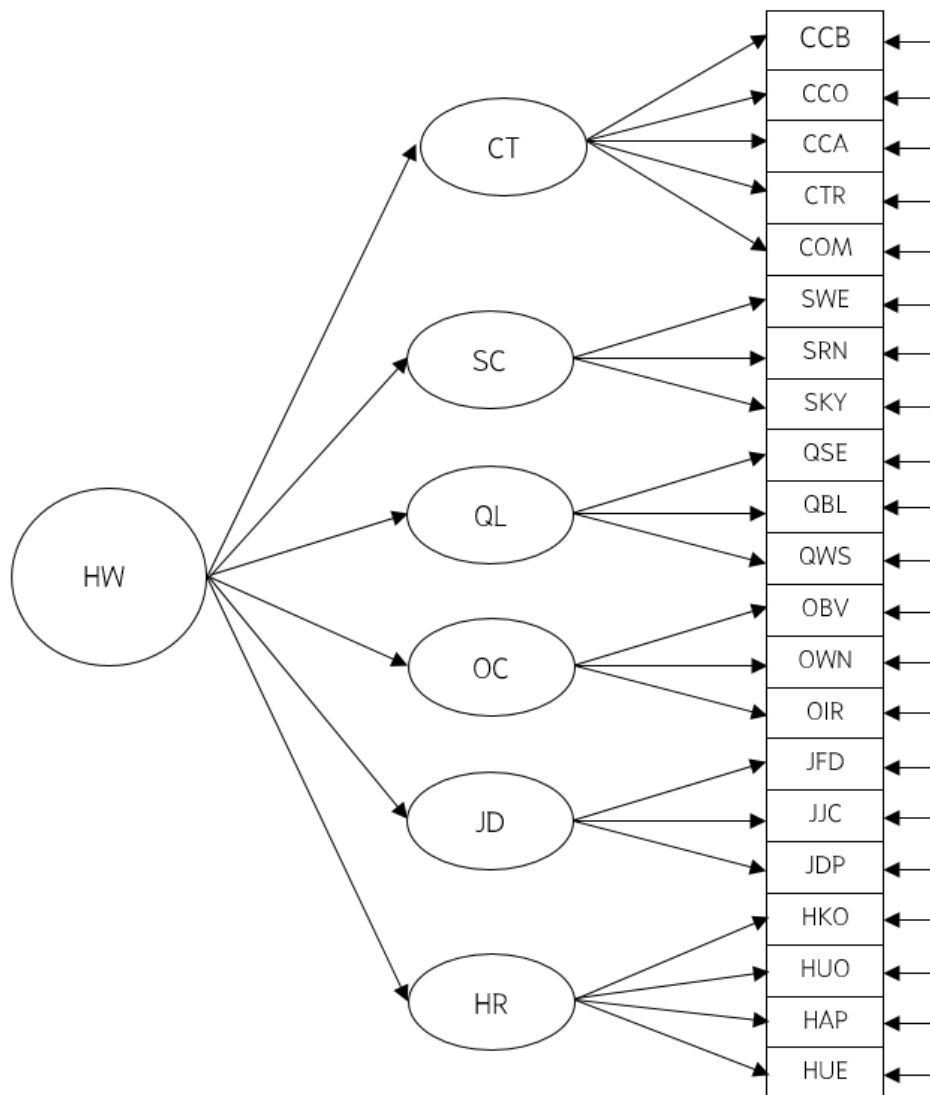
3. การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น (HW77) (b=0.66)
4. การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน (HW78) (b=0.65)
5. มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น (HW76) (b=0.63)
6. การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล (HW75) (b=0.61)
7. การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (HW72) (b=0.58)
8. การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น (HW81) (b=0.56)
9. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน (HW79) (b=0.55)
10. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น (HW80) (b=0.55)
11. การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง (HW70) (b=0.52)
12. การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (HW71) (b=0.51)
13. การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง (HW69) (b=0.44)
14. การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง (HW68) (b=0.39)

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนา

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) และองค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 32



ภาพประกอบ 32 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้
 ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 21 ตัวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนี KMO เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังตาราง 59

ตาราง 59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	CCB	COC	CCA	CTR	COM	SWE	SRN	SKV	QSE	QBL	QWS	OBV	OWN	OIR	JFD	JJC	JDP	HKO	HUO	HAP	HUE	
CCB																						
COC	435**	1																				
CCA	438**	628**	1																			
CTR	326**	486**	548**	1																		
COM	357**	548**	602**	516**	1																	
SWE	384**	493**	524**	523**	536**	1																
SRN	341**	509**	570**	562**	552**	623**	1															
SKV	282**	467**	489**	289**	538**	480**	543**	1														
QSE	328**	375**	411**	386**	389**	428**	469**	416**	1													
QBL	360**	399**	461**	425**	497**	461**	500**	429**	539**	1												
QWS	187**	401**	414**	253**	506**	362**	452**	635**	382**	454**	1											
OBV	222**	449**	432**	323**	471**	439**	480**	529**	374**	447**	617**	1										
OWN	225**	363**	413**	372**	409**	408**	434**	424**	392**	451**	485**	568**	1									
OIR	229**	470**	435**	260**	491**	351**	434**	512**	338**	427**	559**	632**	573**	1								
JFD	213**	368**	427**	470**	459**	430**	434**	408**	383**	487**	415**	489**	554**	521**	1							
JJC	187**	344**	382**	432**	364**	458**	436**	355**	359**	411**	348**	456**	513**	412**	578**	1						
JDP	254**	408**	463**	427**	503**	466**	484**	461**	419**	434**	492**	467**	501**	477**	529**	548**						

ตาราง 59 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	CCB	COC	CCA	CTR	COM	SWE	SRN	SKV	QSE	QBL	QWS	OBV	OWN	OIR	JFD	JJC	JDP	HKO	HUO	HAP	HUE
HKO	.242**	.418**	.437**	.247**	.477**	.367**	.389**	.512**	.338**	.387**	.548**	.545**	.457**	.544**	.457**	.441**	.547**	1			
HUO	.168**	.238**	.340**	.482**	.231**	.430**	.406**	.272**	.416**	.367**	.247**	.309**	.388**	.213**	.504**	.520**	.454**	.336**	1		
HAP	.113**	.206**	.271**	.451**	.209**	.413**	.420**	.268**	.415**	.338**	.259**	.286**	.377**	.218**	.472**	.489**	.411**	.286**	.780**	1	
HUE	.237**	.385**	.405**	.328**	.411**	.409**	.414**	.439**	.407**	.367**	.474**	.479**	.429**	.460**	.441**	.433**	.491**	.548**	.483**	.513**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Bartlett's test of Sphericity = 8.38 Sig = .00 Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = .95

ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.11 ถึง 0.78 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (HAP) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CCB) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.11 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (HAP) และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (HUO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนี KMO ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .50 เพราะจะทำให้ข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุภมาส อังคุชิตี และคณะ 2554, หน้า 98) จำแนกตามโมเดลย่อยผลการตรวจสอบข้อมูล ดังตาราง 61

ตาราง 60 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา	8.38**	.00	0.95

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 60 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 8.38 ซึ่ง โมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .00$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่า 0.50 ดังนั้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงในตาราง 61 และภาพประกอบ 33

ตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้
 ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

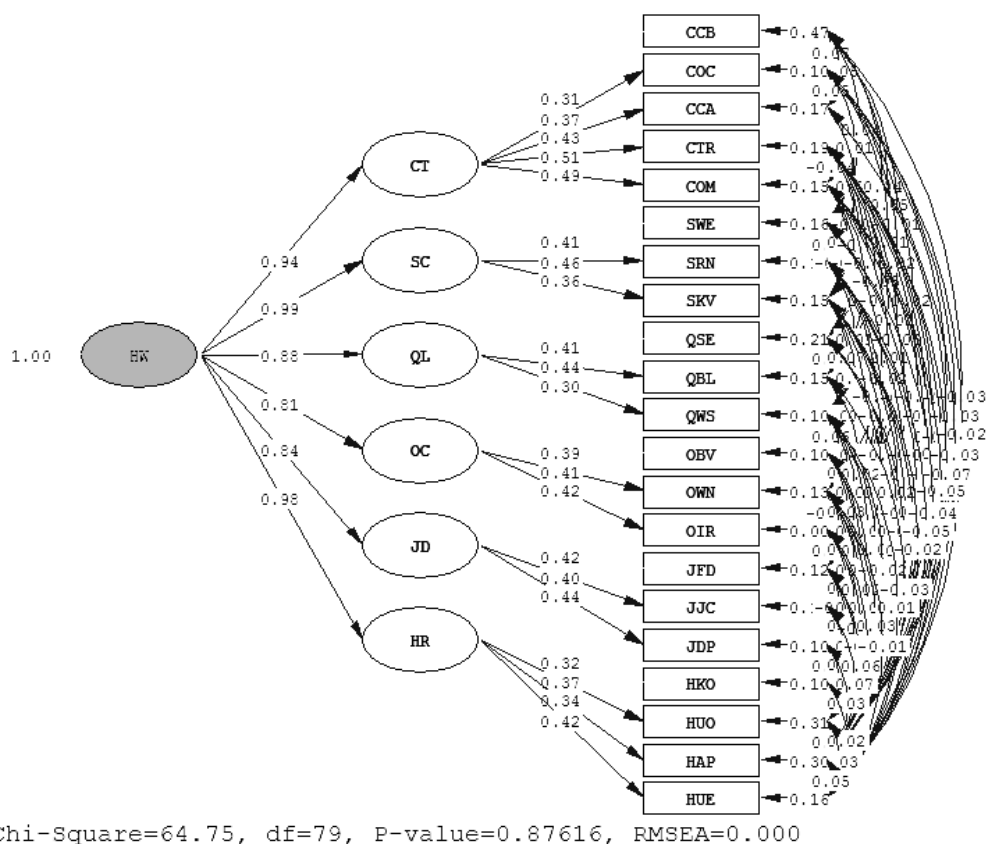
ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
การวิเคราะห์อันดับหนึ่ง				
CCB	0.31**	0.17	-0.05	0.47
COC	0.37**(0.03)	0.42	0.06	0.18
CCA	0.43**(0.04)	0.53	0.15	0.17
CTR	0.51**(0.05)	0.58	0.52	0.19
COM	0.49**(0.05)	0.63	0.43	0.15
SWE	0.41**	0.52	0.25	0.16
SRN	0.46**(0.02)	0.56	0.22	0.17
SKV	0.36**(0.02)	0.47	0.39	0.15
QSE	0.41**	0.45	0.33	0.21
QBL	0.44**(0.03)	0.57	0.56	0.15
QWS	0.30**(0.03)	0.36	0.23	0.16
OBV	0.39**	0.60	0.66	0.10
OWN	0.41**(0.02)	0.58	0.58	0.13
OIR	0.42**(0.02)	0.67	1.02	0.08
JFD	0.42**	0.60	0.69	0.12
JJC	0.40**(0.02)	0.54	0.56	0.13
JDP	0.44**(0.02)	0.60	0.61	0.13

ตาราง 61 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
HKO	0.32**	0.42	0.24	0.15
HUO	0.37**(0.03)	0.30	0.07	0.31
HAP	0.34**(0.03)	0.27	-0.07	0.32
HUE	0.42**(0.03)	0.53	0.55	0.16
การวิเคราะห์อันดับสอง				
CT	0.94**(0.09)	0.89	-	-
SC	0.99**(0.05)	0.98	-	-
QL	0.88**(0.05)	0.77	-	-
OC	0.81**(0.05)	0.65	-	-
JD	0.84**(0.04)	0.70	-	-
HR	0.98**(0.06)	0.95	-	-
Chi-Square = 64.75 df = 79 p = 0.88				
GFI = 0.99 AGFI = 0.97 RMSEA = 0.00 CN = 1201.00				

** (p < .01)

จากตาราง 61 สามารถสร้างโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 33



ภาพประกอบ 33 โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากตาราง 61 และภาพประกอบ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมากพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 64.75 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 79 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df เท่ากับ 0.82 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) เท่ากับ 1201 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 61 และภาพประกอบ 33 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.99 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่ง เพชรมณี วิริยะสีปพงศ์ (2554, หน้า 227) กล่าวไว้ว่า ค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน ดังนั้นจึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ดังนี้

$$HW = 0.99(SC) + 0.98(HR) + 0.94(CT) + 0.88(QL) + 0.84(JD) + 0.81(OC)$$

2.5 น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลนำมาซึ่งการคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวรรณ มาคุ้ม (2549, หน้า 41) ดังตาราง 62

ตาราง 62 น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
 ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT)	0.94** (0.09)	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CCB)	0.31**	HW1	0.83** (0.03)
				HW2	0.82** (0.03)
				HW3	0.86** (0.03)
				HW4	0.76** (0.03)
		บรรยากาศองค์การ (COC)	0.37** (0.03)	HW5	0.66** (0.03)
				HW6	0.67** (0.04)
				HW7	0.80** (0.03)
				HW8	0.84** (0.03)
				HW9	0.82** (0.03)
		ความก้าวหน้าในอาชีพ (CCA)	0.43** (0.04)	HW10	0.78** (0.04)
				HW11	0.71** (0.04)
				HW12	0.79** (0.04)
				HW13	0.76** (0.04)
		การปกครองบังคับบัญชา (CTR)	0.51** (0.05)	HW14	0.80** (0.03)
				HW15	0.85** (0.03)
				HW16	0.87** (0.03)
				HW17	0.83** (0.03)
		องค์การและการจัดการ (COM)	0.49** (0.05)	HW18	0.88** (0.04)
				HW19	0.90** (0.03)
				HW20	0.92** (0.03)
				HW21	0.82** (0.03)

ตาราง 62 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC)	0.99** (0.05)	ประสิทธิผลของงาน (SWE)	0.41**	HW22	0.45** (0.03)
				HW23	0.48** (0.02)
				HW24	0.54** (0.03)
				HW25	0.55** (0.02)
		การยอมรับนับถือ (SRN)	0.46** (0.02)	HW26	0.55** (0.02)
				HW27	0.61** (0.02)
				HW28	0.57** (0.02)
		การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ (SKV)	0.36** (0.02)	HW29	0.51** (0.02)
				HW30	0.49** (0.02)
				HW31	0.53** (0.02)
				HW32	0.47** (0.02)
		ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL)	0.88** (0.05)	สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (QSE)	0.41**
HW34	0.52** (0.03)				
HW35	0.60** (0.04)				
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QBL)	0.44** (0.03)			HW36	0.49** (0.03)
				HW37	0.46** (0.02)
				HW38	0.55** (0.03)
				HW39	0.54** (0.03)
การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWS)	0.30** (0.03)			HW40	0.47** (0.02)
				HW41	0.47** (0.02)
				HW42	0.51** (0.02)
				HW43	0.48** (0.02)

ตาราง 62 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC)	0.81** (0.05)	ความเชื่อและค่านิยมรวม (OBV)	0.39**	HW44	0.39** (0.02)
				HW45	0.50** (0.02)
				HW46	0.50** (0.02)
				HW47	0.51** (0.02)
		บรรทัดฐานในการทำงาน (OWN)	0.41** (0.02)	HW48	0.53** (0.02)
				HW49	0.48** (0.02)
				HW50	0.53** (0.02)
		สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (OIR)	0.42** (0.02)	HW51	0.44** (0.02)
				HW52	0.44** (0.02)
				HW53	0.48** (0.02)
				HW54	0.46** (0.02)
				HW55	0.57** (0.02)
		ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD)	0.84** (0.04)	การมีอิสระในการทำงาน (JFD)	0.42**
HW57	0.50** (0.02)				
HW58	0.53** (0.02)				
HW59	0.54** (0.02)				
HW60	0.48** (0.02)				
ความท้าทายของงาน (JJC)	0.40** (0.02)			HW61	0.47** (0.02)
				HW62	0.52** (0.02)
				HW63	0.50** (0.02)
				HW64	0.48** (0.02)

ตาราง 62 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)
ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD)		ผลการปฏิบัติงาน (JDP)	0.44** (0.02)	HW65	0.52** (0.02)
				HW66	0.54** (0.02)
				HW67	0.53** (0.02)
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (HR)	0.98** (0.06)	การรู้จักตนเอง (HKO)	0.32**	HW68	0.39** (0.02)
				HW69	0.44** (0.02)
				HW70	0.52** (0.02)
				HW71	0.51** (0.02)
		การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (HUO)	0.37** (0.03)	HW72	0.58** (0.02)
				HW73	0.66** (0.02)
				HW74	0.66** (0.02)
		การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (HAP)	0.34** (0.03)	HW75	0.61** (0.02)
				HW76	0.63** (0.02)
				HW77	0.66** (0.02)
				HW78	0.65** (0.02)
การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน (HUE)	0.42** (0.03)	HW79	0.55** (0.02)		
		HW80	0.55** (0.02)		
		HW81	0.56** (0.02)		

จากตาราง 62 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 21 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 81 ตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคู่มือการใช้ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความเหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1	คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.40	0.55	มาก
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา	4.40	0.55	มาก
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.00	0.00	มาก
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.00	0.00	มาก
7	ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน	4.80	0.45	มาก
8	เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย	4.40	0.55	มาก
9	มีประโยชน์ต่อการประเมินความสุขในการทำงานของครู	4.40	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.49	0.29	มาก

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) ความเป็นมาแนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) มีประโยชน์ต่อการประเมินความสุขในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และแนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ดังนั้นสรุปได้ว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากเมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้
สรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ โมเดลโครงสร้างการพัฒนา
ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview)

เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

2. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า 5 ระดับ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อ

คำถามรวมทั้งสิ้น 81 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระยะในการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้

1. การสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือก

แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1.1 นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร

ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

- 1.3 ครู เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

ได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี

มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2. กลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 21 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนัก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 5 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 6 คน

2.4 ครู เป็นครูผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น ดวงใจ หรือรางวัลครูขวัญศิษย์ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,172 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,172 คน ครูผู้สอน จำนวน 11,413 คน รวมทั้งหมด 12,585 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 ใน 234 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 702 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ Hair, Blak, Barbin, Anderson & Tathem (2010, pp.168–170) ที่กำหนดให้มี

กลุ่มตัวอย่าง 10–20 คนต่อหนึ่งพารามิเตอร์ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ลักษณะงานที่ทำ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บรรยากาศองค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา องค์การและการจัดการ ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต
- 2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน
- 4) การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.1.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ใน

สถานศึกษา 3) การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล 4) การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

1.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น 2) การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ 3) การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

1.1.4 การปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู 3) การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์

1.1.5 องค์กรและการจัดการ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา 2) การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน 3) การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้ 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน

1.2 องค์กรประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน การยอมรับนับถือ การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.2.1 ประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน 2) การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา 3) การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม 4) การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

1.2.2 การยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2) การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย 3) การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ

1.2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ 2) การรับรู้ว่ามีภาระรับผิดชอบ

3) การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน 4) การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ

1.3 องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 2) การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย 3) การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

1.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม 2) การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว 3) การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ 4) การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

1.3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ว่าจะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม 2) การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม 3) การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา 4) การรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ

1.4 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความเชื่อและค่านิยมร่วมบรรทัดฐานในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ 2) การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา 3) การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร 4) การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น

1.4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ 2) การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด 3) การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา

1.4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีความรู้สึกว่าคุณค่า 2) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3) การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา 4) การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 5) การรู้สึกว่าปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.5 องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ผลการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.5.1 การมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง 2) การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน 3) การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 4) การได้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 5) ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง

1.5.2 ความท้าทายของงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน 2) การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน 3) การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น 4) การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้

1.5.3 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้ 2) การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการการทำงาน 3) การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการการทำงาน

1.6 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การรู้จักตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก ดังนี้

1.6.1 การรู้จักตนเอง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง 2) การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง

3) การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง 4) การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- 2) การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น
- 3) การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

1.6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล 2) มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น 3) การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น 4) การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน

1.6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน 2) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อน และแสงสว่าง เป็นต้น 3) การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 64.75 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df เท่ากับ 0.819 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 64.75$ df = 79, P = 0.88, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.00, CN = 1201.00)

น้ำหนักรงค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็น ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) มีน้ำหนักรงค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) มีน้ำหนักรงค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) มีน้ำหนักรงค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) มีน้ำหนักรงค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ด้านลักษณะงาน

ที่ทำ (JD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.84 และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้ $HW = 0.99(SC) + 0.98(HR) + 0.94(CT) + 0.88(QL) + 0.84(JD) + 0.81(OC)$

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินความสุขในการทำงานของครูได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก จึงได้คัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู รวมทั้งการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู เช่น การสัมภาษณ์ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง แล้วนำมาวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งปรากฏว่าตัวบ่งชี้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับ นิภาพร แสนเมือง (2557) และวัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557) ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้

โดยดำเนินการหลายขั้นตอนตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน ทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้

ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.84 และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้ $HW = 0.99(SC) + 0.98(HR) + 0.94(CT) + 0.88(QL) +$

0.84(JD) +0.81(OC) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับองค์ประกอบความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานของครูต้องเกิดจากงานเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ 1) ประสิทธิภาพของงาน คือ การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตลอดจนสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง 2) การยอมรับนับถือ คือ การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ และ 3) การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ คือ การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ ซึ่งครูจะมีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ สอดคล้องกับ ชลิตา บุญรังษี (2550, หน้า 29) กล่าวว่า บุคคลจะมีการประเมินความสำเร็จในงานของตน โดยการประเมินตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีทั้งที่เป็นองค์ประกอบภายใน เช่น แรงจูงใจและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอก เช่น ผู้บริหาร นโยบาย การจัดการ และการสนับสนุน เป็นต้น หากทุกองค์ประกอบประสานสัมพันธ์สอดคล้องด้วยดีจะช่วยให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานที่สังเกตได้ (Extrinsic Success) หมายถึง ผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานในเชิงรูปธรรมและสามารถสังเกตได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทหน้าที่ และ 2) ความสำเร็จในการทำงานภายในตัวบุคคล (Intrinsic Success) เป็นผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานที่แต่ละบุคคลรับรู้ในเชิงนามธรรมต่ออาชีพของตน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้ความสนใจหรือประสบการณ์ภายในของแต่ละบุคคลเป็นตัววัดผลงานของตนเอง ได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ลูติมา พูลเพชร (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงาน ความภูมิใจในวิชาชีพ งานที่ทำมี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้ไว้ในอาชีพ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วิภาดา มุกดา (2560, หน้า 58) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน ท่านรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ Gattiker and Larwood (1988 อ้างถึงใน อัญชลี แซ่ตระกูล, 2549, หน้า 17) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ จากนั้นรับรู้แนวคิดวิชาชีพของตนเอง มีการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพจากบทบาทของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การ ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) ด้านการเงิน เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้ผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์การเป็นผู้กำหนด เริ่มจากระดับล่างไปสู่ระดับสูงสุด ได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะ จนประสบความสำเร็จในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ Judge, et al. (1995, p. 485) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน และการประกอบอาชีพมีความหมายได้ทั้งในเชิงภววิสัย (Objective) และอัตวิสัย (subjective) กล่าวคือในเชิงภววิสัย ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้และมักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลงาน เป็นต้น ส่วนในเชิงอัตวิสัย หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้าน

ต่าง ๆ ของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงไร เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น Cascio (1998, pp. 339–340) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) คือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึงความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน Hopkins and Bilimoria (2007, p. 27) แบ่งเกณฑ์การวัดความสำเร็จเป็น 2 ด้าน คือเกณฑ์ภายนอก (External Measures) ได้แก่ ตำแหน่ง รายได้ และความสำเร็จที่สังเกตได้ด้านอื่น ๆ และเกณฑ์ภายใน (Internal Measures) เป็นการวัดความรู้สึกที่เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานของครูต้องเกิดจากงานเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน คือ ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสรุปได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ 1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม คือ สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ 2) บรรทัดฐานในการทำงาน คือ แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครูที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ การที่ครูรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อริษา ท้าวแดนคำ (2552, หน้า 73–75) ที่ได้ศึกษา

วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลป่าแดดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุมาจากเทศบาลตำบลเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาได้ไม่นาน ดังนั้น ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การจึงอาจจะยังไม่เห็นเด่นชัดเป็นรูปธรรม ตลอดจนการเผยแพร่และการนำไปปฏิบัติไม่มีแบบแผนที่ชัดเจน พนักงานบางส่วนอาจจะไม่ทราบว่า

วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลคืออะไร ประกอบกับอาจจะเป็นไปได้ว่าพนักงานเทศบาลมีการโยกย้ายหรือออกบ่อยจึงขาดความต่อเนื่องในการสืบทอดและเผยแพร่วัฒนธรรมองค์การ สนทนา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, หน้า 79) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา พบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมีผลต่อองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่และวิธีการทำงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานบริษัทเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม คนทำงานในองค์การมีปฏิสัมพันธ์เพราะการที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็ต้องมาจากการที่หัวหน้างานและผู้จัดการรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ถ้าพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การก็เปรียบเสมือนตนเองเป็นเจ้าของกิจการ ทั้งนี้เพราะความสุขในการทำงานของครูต้องเกิดจากงานเป็นสำคัญ ครูประสบผลสำเร็จจากงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ

2.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ได้ศึกษา ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บรรยากาศองค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา องค์การและการจัดการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปกครองบังคับบัญชา (0.51) องค์การและการจัดการ (0.49) ความก้าวหน้าในอาชีพ (0.43) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (0.31) และบรรยากาศองค์การ (0.03) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับ ดังนี้

2.2.1.1 การปกครองบังคับบัญชา พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา (0.87) การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู (0.85) การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์ (0.83) และการรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (0.80) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้รับรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการ

ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการทำงานและครูมีโอกาสดำเนินการสร้างสรรค์กันนอกเวลาว่าง สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เดือนตา มัจฉาชีพ (2554, หน้า 44) กล่าวว่า การบังคับบัญชาเป็นพฤติกรรมที่หัวหน้างานกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบ การมีมนุษยสัมพันธ์ การชี้แนะ และการควบคุม ธีราพร ชัยนการ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเองและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

2.2.1.2 องค์การและการจัดการ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้ (0.92) การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน (0.90) การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา (0.88) และการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน (0.82) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้ครูดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้

การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุญ (2544, หน้า 23) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ การแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ จีระพงศ์ ขุนพิลึก (2551, หน้า 5) กล่าวว่า องค์การและการจัดการ คือ นโยบายและการดำเนินการ การบริหารงานมีความยุติธรรม ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การให้ความสนใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ (0.79) การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น (0.78) การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (0.76) และการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ (0.71) ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ทำให้ครูมีความมั่นคงในการทำงาน ทั้งจากการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและดีกว่าเดิม การปรับขึ้นค่าจ้างจากวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าเดิม การปรับขึ้นค่าตอบแทนจากการทำงานและการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับ สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ดีขึ้นหรือเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงานหรือได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ณิชชา ม่วงพุ่ม (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลที่มีชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า และมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น Peel (1992, p.15) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นกระบวนการของการฝึกอบรมเพาะบ่มชีวิตการทำงานในการใช้ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรกับการผสมผสานประโยชน์ของ

องค์การและสร้างความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับความก้าวหน้าของพนักงาน ผู้บริหารถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากขาดซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้ว ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าในสายงานเป็นเรื่องยาก ฉะนั้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสายอาชีพจึงต้องมีการจูงใจทางบวก ความพยายามในการสะท้อนผลงานปัจจุบันหรือการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน

2.2.1.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน (0.86) การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต (0.83) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (0.82) และการได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (0.76) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวของครูขึ้นไปตามลำดับ สอดคล้องกับ สุจิตรา ธานันท์ (2552, หน้า 3) กล่าวว่า ค่าตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น Mondy, R.W; & Noe, R.W. (1996, pp. 284–285) กล่าวว่า ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย และ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ บริการและประโยชน์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non – Financial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจจากบริษัทหรือจากการทำงานกับองค์การ เช่น ด้วงาน (The Job) และสภาพแวดล้อมในงาน

(The Job Environment) เป็นต้น นอกจากนั้นยังกล่าวอีกว่า ค่าตอบแทนนี้เองที่เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้องค์กรได้รับการทำงานอย่างเต็มที่จากพนักงาน เพื่อช่วยในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร และยังเป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กร เนื่องจากสามารถลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้ Milkovich & Newman (2008, p.9) กล่าวว่า ค่าตอบแทน คือ ทุกรูปแบบของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือบริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

2.2.1.5 บรรยากาศขององค์กร พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (0.84) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (0.82) การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล (0.80) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา (0.67) และการรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน (0.66) ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุน และ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ทำให้ครูรับรู้สภาพความเป็นไปขององค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการทำงาน โดยครูสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของครูทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ชงชัย วิโรจนาภา (2544, หน้า 43) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลผลิตขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ลัดดา ภัทรวิภาส (2550, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นบุคลิกภาพเฉพาะขององค์กรที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ทำให้กระทบต่อแรงจูงใจและผลการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร จึงน่าจะเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งขององค์กรที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ Taguri & Litwin (1968, p. 27) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่ง (1) บุคคลในองค์กรนั้นรู้สึกและรับรู้ได้ (2) มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (3) บอกถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรแตกต่างกันไป Dessler (1976, p.187) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นการเข้าใจหรือรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ค่าตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน เป็นต้น Hoy&Miskel (2008, p.197) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเอง เช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่ามีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงาน
ได้ (0.92)
2. การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน
(0.90)
3. การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา (0.88)
4. การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
(0.87)
5. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน
(0.86)
6. การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนด
บทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐาน
ตำแหน่งครู (0.85)
7. การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (0.84)
8. การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์ (0.83)
9. การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม
กับการดำรงชีวิต (0.83)
10. การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน

(0.82)

11. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม
ที่เปลี่ยนแปลงไป (0.82)

12. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (0.82)

13. การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
(0.80)

14. การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล (0.80)

15. การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดี
ความชอบ (0.79)

16. การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น (0.78)

17. การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

(0.76)

18. การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือ
ค่าตอบแทน (0.76)

19. การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่
(0.71)

20. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา (0.67)

21. การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน (0.66)

2.2.2 องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน การยอมรับนับถือ การรู้คุณค่าและรักงาน
ที่ทำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การ
ยอมรับนับถือ (0.46) ประสิทธิภาพของงาน (0.41) และการรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ (0.36)
ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับ ดังนี้

2.2.2.1 การยอมรับนับถือ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญ
กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย (0.61) การได้รับความไว้วางใจใน
การทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ (0.57) และ
การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (0.55) ทั้งนี้

เนื่องจากการที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ ทำให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและรู้สึกกว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยอมรับ สอดคล้องกับ เสาวรส คุหาปัญญา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คือ การที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน ชีระศักดิ์ แก้วสุข (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับความยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น นิยม จับใจสุข (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยอมรับ

2.2.2.2 ประสิทธิภาพของงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ (0.55) การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม (0.54) การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา (0.48) และการมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน (0.45) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริงทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในเวลาที่เหมาะสม และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับงานได้เป็นอย่างดี ทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ รัฐพล ศรีกิตต์ญญ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงานเป็นระดับและคุณภาพและความพึงพอใจต่อผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงาน เป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตที่ออกมาควรได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนและมีระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเห็นและมีเป้าหมายเดียวกัน ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงาน เป็นขีดความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้องและทันเวลา เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงานเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งก็คือการเกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงแนวทางเสริมสร้างหรือพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงาน ประสิทธิภาพยังหมายถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ตนเองได้รับความยุติธรรมในด้านต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นก็ได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็ม ความสามารถในการที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงาน คือ ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

2.2.2.3 การรับรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน (0.53) การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ (0.51) การรับรู้ว่ามีภาระรับผิดชอบ (0.49) และการมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ (0.47) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่ามีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ นับเป็น

จุดเริ่มต้นของความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ความรักในงานทำให้มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ นฤมล แสงผล (2554, หน้า 5) กล่าวว่า ความรักในงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานและมีความภูมิใจในงานที่ทำ วิภาดา มุกดา (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความรักในงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน เมธาพร พังลักษณ์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความรักในงาน คือ การรับรู้ ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ดีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่ามีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย (0.61)
2. การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ (0.57)
3. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (0.55)
4. การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ (0.55)
5. การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม (0.54)
6. การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน (0.53)
7. การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ (0.51)
8. การรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ (0.49)
9. การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา (0.48)

10. การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ (0.47)

11. การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน (0.45)

2.2.3 องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (0.44) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (0.41) และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (0.30) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับ ดังนี้

2.2.3.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ (0.55) การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (0.54) การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม (0.49) การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว (0.46) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่างของตนเองกับเวลาร่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้ครูมีเวลาคลายเครียดและเกิดพลังที่จะกลับมาทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลที่ดี สอดคล้องกับ ปณิชา ดิษฐ์สวัสดิ์ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ คือ การที่พนักงานมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเหมาะสม หรือ การที่ได้มีเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 65) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่พอเพียงระหว่างการใช้เวลาร่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ กนกวรรณ ครุฑปักซี่ (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม คือ การจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ศรีนิญา ปู่เต๊ะ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจาก

การปฏิบัติงานมากเกินไป เสาวรส คูหาปัญญา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดสรรบทบาทของตนให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านอาชีพการทำงาน และด้านครอบครัว ได้แก่ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว สวัสดิ์โสภณ (2557, หน้า 25) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในองค์กร คือ ลักษณะหรือปริมาณงานที่พอเพียงกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม กับ การปฏิบัติงานซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการเวลาส่วนตัวโดยไม่มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว สังคม และต้องการเวลาพักผ่อนในการใช้เวลาว่างให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะ หลักการบริหารเวลาที่ดีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559, หน้า 41) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การทำงานในลักษณะ และปริมาณที่เหมาะสมแก่สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม และส่วนตน Huse & Thomas (1985, pp. 237-238) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space) งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

2.2.3.2 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน (0.60) การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (0.59) และการทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย (0.52) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานซึ่งจะทำให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างสะดวกและเกิดความรู้สึกอยากทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ชูชาติ ชอบชื่นชม (2546, หน้า 15) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือมีผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก

สุขลักษณะ จึงเป็นทั้งในแง่กฎหมาย ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อร่างกาย ตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงาน ได้แก่ การจัดแข่งขันกีฬา การรณรงค์รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน วันชัย วิจิรวณิช (2550, หน้า 52) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ดเหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควรมีความสะอาด ปลอดภัยและมีความพอเพียงในการทำงานโดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทของอากาศที่พอเพียงพอดี กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียงและอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ครินญา ปูเต๊ะ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เสนาะ ดีเยาว์ (2552, หน้า 270) กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์การเป็นส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจะช่วยส่งเสริมให้คนงานรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เสาวรส คุณหาปัญญา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2554, หน้า 103) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมีองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ

จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้ว่าคนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทจะไม่มี ความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่มีฐานะ

ปานกลาง แต่คนงานที่มาจากห้องที่เขตเมืองจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยม

2) ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน มีความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการและชาวนามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ดำเนินงานทั่วไป และกรรมกรมีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3) สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น รูปแบบของการตัดสินใจ รูปแบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานเช่นกัน 4) เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5) งาน และสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานนี้จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากมายของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น สุदारัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Healthy and Safety at Workplace) คือ การที่พนักงานได้รับสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความปลอดภัยและเสริมต่อสุขภาพ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ภายในองค์กร มีมาตรการป้องกันอันตรายและมีการตรวจสอบอุปกรณ์ให้มีคุณภาพเพื่อให้พนักงานเกิดความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน Huse & Cummings (1985, pp. 237-238) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบาย

อากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

2.2.3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา (0.51) การรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ (0.48) การรับรู้ว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม (0.47) และการรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม (0.47) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครุมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง สอดคล้องกับ ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกภูมิใจว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ประโยชน์ต่อสังคม กนกวรรณ ครุทบัชนี (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม คือ บทบาทของครูในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน ศรีธัญญา ปุเต๊ะ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า การดำเนินถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน เสนาะ ดีเยาว์ (2552, หน้า 298) กล่าวว่า การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ถ้างานนั้นทำให้มีชื่อเสียง มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริการชุมชนหรือบริการสังคม บุคคลนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ถ้าลักษณะกิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 347) กล่าวว่า กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น สุदारัตน์ ครุทสิท (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) คือ การที่พนักงานได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไป

ในลักษณะที่ได้รับผิดชอบโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม องค์การสนับสนุนให้ความร่วมมือในด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปิยะวัฒน์ เคนแสง (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในสังคมหรือการเกี่ยวข้องกับสังคม คือ การที่บุคคลได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และการกระทำสิ่งสำคัญมีคุณค่าเพื่อช่วยพัฒนาชุมชนและสังคม บุคคลอื่นให้ความเชื่อถือและให้ความร่วมมือ เป็นที่ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จึงสร้างความพอใจและมีความสุขในการทำงาน Huse & Cummings (1985, pp. 237-238) กล่าวถึง การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) ว่า ถ้ากิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่ามีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน (0.60)
2. การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (0.59)
3. การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ (0.55)
4. การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (0.54)
5. การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย (0.52)
6. การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา (0.51)
7. การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม (0.49)
8. การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ (0.48)
9. การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม (0.47)

10. การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม (0.47)

11. การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว (0.46)

2.2.4 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเชื่อและค่านิยมร่วม บรรทัดฐานในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (0.42) บรรทัดฐานในการทำงาน (0.41) และความเชื่อและค่านิยมร่วม (0.39) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับดังนี้

2.2.4.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรู้สึกว่าการปราศจากการมือคติดต่อกัน และการแบ่งพรรคแบ่งพวก (0.57) การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา (0.48) การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (0.46) การมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า (0.44) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (0.44) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการมือคติดต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและส่งผลให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ ศิริพร กลิ่นทอง (2553, หน้า 13) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ สิ่งที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองและบุคคลอื่น เป็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ในความสัมพันธ์ที่มีความรัก ความอบอุ่น มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความผูกพันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มูทิตา คงกระพันธ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับบุคคลและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน คณิศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ดลนภา ตีบุปผา (2555, หน้า 14) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ต่อบิระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้อง

กันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ ฟังพาทซึ่งกันและกัน Schultz (1960, pp.57-60 อ้างถึงใน ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม, 2555, หน้า 82) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ คือ 1) ความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ให้ผู้อื่นยอมรับ 2) มีอำนาจควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่มีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น 3) ความรักใคร่ชอบพอ (Affection) หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยความปรารถนาดี ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน Beyer & Marshall (1981, pp. 663-665) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และการมีเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์และพลังอำนาจทางวิชาชีพ และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน ไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นใจ และความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความซื่อตรง ฟังพาทอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การยอมรับมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงาน ได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน และในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็น และความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัว และด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) หมายถึง ความเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด และมีความจริงใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ ปกป้องสิทธิประโยชน์ช่วยเหลือดูแลกัน และปรับปรุงการทำงานให้ได้ดียิ่งขึ้นได้ 3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) หมายถึง ความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือ ยกย่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นด้วยความจริงใจให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัว และด้านการทำงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและให้

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ 4) ความเป็นมิตร และความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment)

หมายถึง การมีเจตคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงาน การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยการแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น มีการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในและภายนอกองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีเจตคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง มีการไต่ถามทุกข์สุขของกันและกัน ให้อภัยแก่กัน มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือมีความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team Efforts Toward Goal Achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดีที่สุดอย่างจริงใจ ในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับมาตรฐานของกลุ่ม ส่งเสริมความก้าวหน้าของงาน ทุกคนมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความต้องการการรวมกลุ่มสูง และมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานของตนเองมีผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีที่สุดได้ กำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถและมีการทบทวน ประเมินผลและแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความต้องการบรรยากาศซึ่งแสดงถึงการกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกโดยมีการร่วมมือ ต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์พร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่หากพบวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์และดีกว่าในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงสมาชิกให้ทุกคนยอมรับ และริเริ่มงานใหม่และสนับสนุนให้ทำให้สำเร็จ

7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่างเปิดเผย เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วย

ความเต็มใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา สามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวจนเป็นปกติวิสัย ปรีกษาหาหรือกันอย่างเป็นกันเอง ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from Threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบ และด้วยความจริงใจ ปราศจากอคตินั้นคือ การสร้างความรู้สึกรับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง โดยปราศจากความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเอง และสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียด และสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระที่จะรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองและได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน โดยปราศจากการควบคุมกันและกัน รู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคง สม่ำเสมอ

2.2.4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ (0.53) การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา (0.53) และการได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (0.48) ทั้งนี้เนื่องจากแบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครูที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน จะทำให้ครูทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด มีเจตคติและจุดประสงค์เพื่อต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ครูเกิดความสุขกับงานและต้องการที่จะมีส่วนร่วม เพื่อให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับ ญัฐชัย วงศ์คุภักฤษณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า บรรทัดฐาน คือ ความผูกพันเกี่ยวกับการยอมรับความรู้สึก มั่นใจภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรม และอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์กรที่กำหนดไว้ เคารพในกลุ่มพร้อมที่จะปฏิบัติและสนับสนุนด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นถึงความสำเร็จขององค์กร ปิยะนุช เหลืองงาม (2552, หน้า 20) กล่าวว่า บรรทัดฐาน คือ ตัวกำหนดพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคลใน

สังคม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า สถานการณ์นั้น ๆ บุคคลควรปฏิบัติเช่นใดบ้าง ซึ่งพฤติกรรมจะอยู่ในแนวเดียวกัน คือ ไม่ทำความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2556, หน้า 416) กล่าวว่า บรรทัดฐานการทำงานเป็นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมนั้น เป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและต่อองค์กรและสมาชิกในทีมประพฤติและ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่หัวหน้าทีมเป็นผู้กำหนดให้ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.4.3 ความเชื่อและค่านิยมร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น (0.51) การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา (0.50) การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร (0.50) และการได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ (0.39) ทั้งนี้เนื่องจากสภาพที่ครูให้ความมั่นใจในการยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบว่าคุณค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยหลักสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล เพราะค่านิยมร่วมในการทำงานมีบทบาทสำคัญโดยเป็นเกณฑ์ หรือสิ่งที่ใช้พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็คือ การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมทั้งนี้ ก่อนที่จะกำหนดค่านิยมร่วมต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจะยืนหยัดทั้งด้านการให้บริการและด้านสังคม รวมถึงด้านระบบงานหรือบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ณัฐพงศ์ เกศมาริช (2546, หน้า 33-34) เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับภาระรับผิดชอบที่มากยิ่งขึ้น หรือมีการตัดสินใจที่เป็นไปโดยลำบากยิ่งขึ้น ความเชื่อในค่านิยม ก็จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในพฤติกรรมที่พวกเขาจะแสดงออกมา ดังนั้น

การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และตามวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าตัวเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Drummond (2000 อ้างถึงใน นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549, หน้า 215) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กรเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อมารวมกันเข้าค่านิยมองค์กร จะเป็นพลังยิ่งใหญ่ ค่านิยมให้แนวทางเป็นทางเลือกให้ถือปฏิบัติ เป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจ เป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้ว มีความปลื้มใจ พระมหาพิมล พรหมเมือง

(2550, หน้า 5) กล่าวว่า ความเชื่อ คือ การยอมรับคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นที่พึงทางจิตใจ และเป็นพลังนำไปสู่การปฏิบัติต่อสิ่งที่ตัวเองเชื่อด้วยพิธีกรรมนั้น ๆ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2551, หน้า 55) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก หมายถึง สิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบ หมายถึง สิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม ญัฐรุพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 256) กล่าวว่า ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์การ ภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน ฉะนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ โดยได้แบ่งค่านิยมออกเป็น ค่านิยมแกน (Core value) ซึ่งเป็นแนวความคิดและความเชื่อที่โดยทั่วไปจะถูกยึดถือโดยสมาชิกทุกคนขององค์การ และค่านิยมรอง (Sub value) เป็นการประนีประนอมแนวความคิดและความเชื่อที่ถูกยึดถือ ซึ่งค่านิยมรองจะไม่ขัดแย้งกับค่านิยมแกนกลางขององค์การ และสามารถให้การสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้และค่านิยมองค์กร (Corporate Value) คือ เกณฑ์ที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา

ฐิตินันท์ นาดี (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม (Shared Value) เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรทั้งหมดไปในทิศทางที่องค์กรพึงประสงค์โดยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้โดยอาศัยกฎระเบียบน้อยลง เกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ (2555, หน้า 59) และณพัชร

ศรีฤกษ์ (2559, หน้า 7)

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่ามีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การรู้สึกว่าเป็นปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก (0.57)

2. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ (0.53)
3. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา (0.53)
4. การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น (0.51)
5. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา (0.50)
6. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร (0.50)

7. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา (0.48)

8. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (0.48)
9. การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (0.46)
10. การมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า (0.44)
11. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (0.44)
12. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ (0.39)

2.2.5 องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3

องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงาน (0.44) การมีอิสระในการทำงาน (0.42) และความท้าทายของงาน (0.40) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับ ดังนี้

2.2.5.1 ผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน (0.54) การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน (0.53) และการได้รับทราบเกณฑ์ การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้ (0.52) ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่ครู ได้รับจากการทำงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน หากผลการทำงาน สอดคล้องกับความตั้งใจ ทুমเทของครูและมีความยุติธรรม ครูก็จะรู้สึกมีความสุข ความพอใจและเกิดกำลังใจที่จะปรับปรุงการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พิจิตรา ไขเอกปัญญา (2551, หน้า 37) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจาก การทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กร คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ ธนกฤต รอดเขียว (2553, หน้า 55) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้นงานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป สุรัชัย หาญกীরดีกำจร (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นวัตกรรม ประสิทธิภาพการเรียนรู้ Bovee et al. (1993, p.11) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับของความสำเร็จของแต่ละองค์การ ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.5.2 การมีอิสระในการทำงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (0.54) การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (0.53) การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน (0.50) การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง (0.48) ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง (0.48) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ที่จะทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของงาน จึงต้องรับผิดชอบและพยายามหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานของตนให้ดีขึ้นตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จสอดคล้องกับ จารุวรรณ รักชาวรงค์ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน คือ การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับเลือกซึ่งวัดได้จากระดับของการกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน ระดับของการมีอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน และขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ธนวรรณ วิสุทธิรัตน์ (2549, หน้า 5) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน คือ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสภาพการณ์

การทำงานที่ได้ใช้วิจารณ์งานของตนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ได้มีการตรวจสอบควบคุมตลอดเวลา ปารีชาติ บัวเบ้ง (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การมีอิสระในการทำงาน คือการได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การมีอิสระในการทำงาน คือ การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประนมวัน เกษสฤษดิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุขได้ ซึ่งอธิบายว่า พยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินต้องใช้การตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์ Susanti Saragih (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความมีอิสระในการทำงานต่อผลการ ปฏิบัติงานโดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรก ได้สำรวจพนักงานชายของธนาคารจำนวน 190 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของโครงสร้างแสดงให้เห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.5.3 ความท้าทายของงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน (0.52) การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น (0.50) การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้ (0.48) และการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน (0.47) ทั้งนี้เนื่องจากหากครูรับงานที่ตนเองรับผิดชอบว่าต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ กล้าเสี่ยงและโอกาสในการเรียนรู้ การแข่งขันในการเรียนรู้ การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่คาดฝัน ทำให้เกิดความสามารถในการมองเห็นภาพรวมความสามารถในการสร้างแนวร่วม ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งความสามารถในการคลี่คลายปัญหาที่จะเกิดขึ้น ความสามารถในการรักษาสติท่ามกลางปัญหาและแรงกดดัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในเป้าหมายที่ต้องการ เป็น

งานที่มีความหมายจะส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จและเมื่องานสำเร็จครูก็จะรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นสุข สอดคล้องกับ โสเมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความท้าทายของงานคือ ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ เทคนิค วิทยาการ อุปกรณ์ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติหลายๆด้านประกอบกัน ซึ่งวัดได้จาก 1) งานที่มีลักษณะเนื้อหาและวิธีการในการปฏิบัติที่กว้างขวาง 2) ระดับความยากน้อยของความต้องการใช้เครื่องมือและแนวทางการปฏิบัติงาน ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ความท้าทายของงาน คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ McCauley (1999, p. 4) กล่าวว่า ความท้าทายในงาน คือ ความต้องการที่จะเอาชนะงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ Brutus (2000, p. 368) กล่าวว่า ความท้าทายในงาน คือ การยอมให้พนักงานคนหนึ่งได้เรียนรู้วิธีการหรือพฤติกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ และยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานนั้นอยากพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่ามีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน (0.54)
2. การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (0.54)
3. การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (0.53)
4. การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน (0.53)
5. การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน (0.52)
6. การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้ (0.52)
7. การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน (0.50)
8. การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น (0.50)
9. การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง (0.48)
10. ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง (0.48)

11. การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้ (0.48)

12. การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน (0.47)

2.2.6 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรู้จักตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน (0.42) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (0.37) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (0.34) และการรู้จักตนเอง (0.32) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับ ดังนี้

2.2.6.1 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายามทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น (0.56) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน (0.55) และการเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น (0.55) ทั้งนี้เนื่องจาก การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งทำให้ครูสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 28) กล่าวว่า การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานคือความเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้ เช่นเดียวกัน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือการเข้าใจสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของ

พนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ทุ่มเท ทั้งกายใจ ความคิดร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้ การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การเข้าใจสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานที่นั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และทำให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ดีจะมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ 2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม (Social environment) คือ สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือเอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทาง กาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ (Psychological environment) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การให้คำชมเชยเมื่อพนักงานมีผลการการทำงานที่ดี

2.2.6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (0.66) การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม (0.66) และการรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (0.58) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครุมีความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมทำให้ครุเข้าใจสถานการณ์ มุมมองและความรู้สึกของอีกฝ่าย เรียนรู้ที่จะสื่อสารความเข้าใจนั้นให้อีกฝ่ายได้รับรู้และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2544, หน้า 40) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ การรู้ เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น สามารถแสดงอารมณ์ตนเองเพื่อตอบสนองได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะคนที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วยจะช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมหรือทำงานกันได้ดีมีความสุขมาก กรรณิการ์ พันทอง (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น สามารถรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่นที่กำลังประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีความสามารถคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่นจากการสังเกตภาษากาย และลักษณะการพูดได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งต้องการที่จะเอื้อเฟื้อหรือช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสม ชื่น โชคชัย ทัฬหวิ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง เป็นการแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึกในความต้องการของผู้อื่น มีความปรารถนาดีต้องการที่จะช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล Bohart & Greenberg (1997, p. 419) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ การรับรู้เข้าใจถึงความต้องการของบุคคลอื่นและการใช้การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล Goleman (1998, p. 27) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น มีความห่วงใยต้องการที่จะส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

2.2.6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น (0.66) การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน (0.65) มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น (0.63) และการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล (0.61) ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการทางจิตใจที่ครุมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกัน

ของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน ทำให้ครูได้รับการยอมรับ ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพและทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ บุญเรือน กิจสะสม (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับ คือ กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้ และปฏิบัติ ทดลองจนแน่ใจแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้จึงได้ตัดสินใจที่จะแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โสภิตา เสนาโนฤทธิ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ สติปัญญา และความสนใจ เป็นต้น ดังนั้นจะให้บุคคลอื่นคิดอย่างที่เราคิดหรือทำอย่างที่เราทำไม่ได้ ทุกคนมีพันธุกรรมที่แตกต่างกัน มีสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เหมือน ๆ กันแต่ไม่ได้หมายความว่าบุคคลต้องตัดสินใจในเรื่องเดียวกันเหมือนกัน ทั้งนี้ก็มาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับความต่างของกันและกันเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดี ๆ ต่อกันและกัน

2.2.6.4 การรู้จักตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง (0.52) การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (0.51) การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง (0.44) และการเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง (0.39) ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย จะทำให้ครูมีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตนนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและการทำงานที่ตรงกับศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและก่อให้เกิดความสุข สอดคล้องกับ กุณฑล จริยาปยุตต์เลิศ และคณะ (2540, หน้า 19) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตนเองนี้เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องทำความเข้าใจและหาคำตอบว่าตรงส่วนไหนในความเป็นตนเองที่ยังไม่ตระหนัก ทั้งนี้การตระหนักรู้ในตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าใจตนเองและทำให้มนุษย์อยู่ในโลกนี้ได้อย่างมีความสุข ยุรพร ศุทธรัตน์ (2542, หน้า 116) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง (Self – Awareness) เป็นความสามารถในการรู้ เข้าใจอารมณ์ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งและความต้องการของตนเองอย่างลึกซึ้ง ผู้ที่รู้จักตนเองเป็นอย่างดีจะมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นคนที่รู้จักตนเองเป็นอย่างดีย่อมเข้าใจถึงผลกระทบของอารมณ์ของตนเองที่มีต่อผู้อื่นและต่อการปฏิบัติงาน มนัส บุญประกอบและสาธิตา เมธนาวิณ (2544, หน้า 50) กล่าวว่า การตระหนักรู้ตนเอง คือ ทักษะการหยั่งรู้ความเป็นไปได้

ของตน มองตนเองภายในได้วิเคราะห์ตนเองเข้าใจและยอมรับตนเอง มีสติรู้เท่าทันใน อารมณ์ของตนเองในขณะนั้นได้ รู้ว่ากำลังอยู่ในอารมณ์ใดและรู้สาเหตุของการเกิดอารมณ์ นั้น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตน คักดีไทย สุรกิจาวร (2550, หน้า 31) กล่าวว่า การรู้จักและเข้าใจตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนา ตนเอง ดังนี้ 1) การรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นความพยายามแก้ไขตนเองให้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ยอมรับความจริงในสิ่งที่ประกอบเป็นตัวตน ทำให้มีแนวทางใน การปรับปรุงตนเองให้เป็นที่รักใคร่ชอบพอกับคนอื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปรับตัวให้มี ชีวิตที่มีความหมาย มีความกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาในการดำเนินชีวิตมากขึ้น 2) การ รู้จักและเข้าใจตนเอง ช่วยให้บุคคลรู้ขอบเขตความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนข้อด้อย ต่าง ๆ และความเข้าใจตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเข้าใจผู้อื่น โดยสามารถแสดง พฤติกรรมโต้ตอบกับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) การรู้จักและเข้าใจตนเอง จะ ช่วยให้เกิดการยอมรับตนเองตามที่เป็นจริงได้อย่างมีเหตุผล จึงมีผลทำให้ตนเองเกิดความ มั่นใจในตนเองมากขึ้น มีสุขภาพจิตที่ดี รู้คุณค่าของตนเองมากขึ้นและสามารถควบคุม ตนเองมิให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อหน้าคนอื่น ๆ Koffka (1978, p. 212) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตน คือ ความสำนึกซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ เกิดการรับรู้และความสำนึก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับรู้หรือได้ ประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วมีการประเมินค่าและตระหนักถึงความสำคัญที่ตนเองมีสิ่งนั้น ๆ ซึ่งเป็นสภาวะตื่นตัวของจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ Ross (1992, p.53) กล่าวว่า ความตระหนักในตนเอง คือ การตระหนักที่เกิดจากการมุ่งความสนใจเข้าสู่ตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่มากระตุ้นตนเอง

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่ามีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (0.66)
2. การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม (0.66)
3. การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น (0.66)
4. การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะ ที่ต่างกัน (0.65)

5. มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น (0.63)
 6. การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล (0.61)
 7. การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (0.58)
 8. การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น (0.56)
 9. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน (0.55)
 10. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น (0.55)
 11. การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง (0.52)
 12. การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (0.51)
 13. การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง (0.44)
 14. การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง (0.39)
3. ผลการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง 2) วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ 3) ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน 4) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง 5) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา 6) เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย 7) มีประโยชน์ต่อการประเมินความสุขในการทำงานของครู 8) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และ9) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ สอดคล้องกับ ฤกษ์สุชาติ (2559, หน้า 277) ได้ศึกษาองค์ประกอบของคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ 2) คำแนะนำ 3) ความสำคัญและรายละเอียดของเนื้อหา 4) บทสรุป และ 5) เอกสารอ้างอิง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง (2554, หน้า 126) เรื่อง การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรม การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความสำหรับครูภาษาไทย พบว่า คู่มือครูที่ดีต้องมีการ ระบุขั้นตอนการจัดทำคู่มือและวิธีการใช้คู่มือชัดเจน ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด กระบวนการพัฒนาคู่มือและแนวทางการนำไปใช้ ซึ่งควรแสดง เป็นแผนภูมิที่ง่ายต่อการศึกษาและนำไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครุสภา ควรนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการให้แก่ครู ทั้งนี้ เพราะทั้ง องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ได้ผ่านการทดสอบในเชิงวิชาการว่าเป็น ความสุขในการทำงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครู ดังสมการ $HW = 0.99(SC) + 0.98(HR) + 0.94(CT) + 0.88(QL) + 0.84(JD) + 0.81(OC)$ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำผลการวิจัยไป เผยแพร่หรือกำหนดมาตรการให้ครูในสังกัดนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (SC) เป็นอันดับแรก ด้วยการหาทางส่งเสริมการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความภูมิใจใน อาชีพ ให้การยอมรับ สามารถประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวก จากผู้ที่ทำงานร่วมกันและผลการทำงานที่น่าพึงพอใจและบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ รวมทั้งการ

ได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและกันมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือกัน ประสานงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยกัน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) ควรสร้างความรู้สึกหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขาดหรือลางานและพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) ควรสร้างความรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวครูเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของครูมีความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) ควรส่งเสริมเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) ควรกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ให้เกิดความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ จนเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรจากรุ่นสู่รุ่นต่อไป ตามลำดับ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยไปใช้ในการฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งครู และใช้สร้างแบบประเมินการทำงานของคุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 สถานศึกษาหรือผู้บริหาร ควรนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาแนวทางการทำงานของคุณ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจ สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความสุข

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดหรือแบบประเมินตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของคุณประถมศึกษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 81 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลงานของคุณ และเพื่อให้ครูใช้ในการพัฒนาตนเอง

3.2 ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังสมการ $HW = 0.99(SC) + 0.98(HR) + 0.94(CT) + 0.88(QL) + 0.84(JD) + 0.81(OC)$

3.3 นำองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้รับจากการทดสอบในงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินการทำงาน เพื่อวัดระดับคุณภาพและมีความสุขในการทำงานของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร นิตยน์นิธิพฤทธิและณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุข: มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เอติลันเพรส โปรดักส์.
- กนกวรรณ ครุฑปักยี. (2552). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลรัตน์ รัตนมาลัย. (2544). *บรรยากาศองค์การกับการยอมรับมาตรฐาน ISO9002 ของพนักงานต้อนรับภาคพื้น: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ทาอากาศยานกรุงเทพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2554). *ดัชนีชีวิตความ “อยู่เย็น เป็นสุข” ของชุมชนหรือความสุขมวลรวมชุมชน (Gross Village Happiness)*. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2541). *รายงานผลการประชุมวิชาการ เรื่องทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 – 26 มีนาคม พ.ศ. 2541*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2544). *คู่มือกลุ่มบำบัดเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตสำหรับกลุ่มเสี่ยง*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2534). *ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎีการเรียนการสอน การวัดประเมินผล*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรรณิการ์ พันทอง. (2550). *การศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนวัยรุ่น*. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2546). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). *ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กฤษณาลี จริยาปยุตต์เลิศ และคณะ. (2540). *รายงานผลการวิจัยการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนามโนภาพแห่งตนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ พย.ม
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลบัณฑิต บัวเทศ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของพนักงาน บริษัท เอฟแอนดเฮ็น แครีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กุลธิภา ถิตินงษ์ประทีป. (2550). *การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัญฐิกา ชัยสวัสดิ์. (2546). *ภาวะความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝาก ครรภ์ ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กันทิมา เอ็มประเสริฐ. (2552). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานในระดับ ประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือเจริญโภคภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เกียรติศักดิ์ ชัยยานะ. (2555). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกอรุต ไชยเดช. (2550). การสำรวจและประเมินระดับความสุขของประชาชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ รม.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกชัย สาริกบุตร. (2551). การเรียนการสอนภาษาไทยในบริบทไทยศึกษาสำหรับชาวต่างประเทศ. การสัมมนาในระดับภูมิภาคว่าด้วยการเรียนการสอนภาษาไทยในบริบทไทยศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา วิทยาอนุมาส. (2531). การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัย, รวมบทความเกี่ยวกับการศึกษา, หน้า 24-39. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- เขมทัตคน ศรีจิตพิพัฒน์กุล. (2553). การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คมกริช สุรวช. (2554). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2554). การพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความสำหรับครูภาษาไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริบุญ จงวุฒิวาศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัครท้องถิ่นในการดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม (อส.มศ.). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- งามสม ไชยวุธ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จรรยาพร รอบคอบ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป. การศึกษาอิสระ วจ.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ รักงามวงศ์. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา. ปัญหาพิเศษ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรา เต็มจิตธอารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตาภา รัตนอุบล. (2551). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยาและจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จิตาภา ป้อมป้อม. (2552). ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรพงษ์ ขุนพิสิฎ. (2551). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของครูเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ตรี คำสอน. (2549). การเปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานเวลาปกติและพนักงานที่ทำงานเป็นกะ. สารนิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- จตุรรัตน์ จอมวุฒิ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2544). *เทคนิคการวิจัยขนาดแบบ EDFR*, ใน *เทคนิควิธีการวิเคราะห์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- ฉลอง นุ้ยฉิม. (2552). *การพัฒนาคู่มือสื่อความหมายธรรมชาติและประวัติศาสตร์เพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉันทวรรณ ยงคประดิษฐ์. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ รป.ม กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เฉลิมพล จินดาเรือง. (2555). *ตัวแบบการจัดการคุณภาพศูนย์ฟิตเนสของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนิกา ตู้อินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. ค้นวันที่ 8 กันยายน 2561 จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง (2544). *การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลอ บุญช่วย. (2530). *ความเชื่อที่ปรากฏในพิธีกรรมของชาวไทยเชื้อสายจีน อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา*. ปริญญาโท ศษ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ ภายในองค์การและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลิดา บุญรังษี (2550). การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน การรับรู้คุณค่าในตนเองและปัญหาการบริหารงานระหว่างผู้จัดการธนาคารสาขาที่ประสบผลสำเร็จในงานสูงและต่ำ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยพร วงศ์วรรณ. (2540). เอกสารคำสอนการสอนค่านิยมและจริยธรรม. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2548). ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริการ: การบริการด้วยความเข้าใจในธุรกิจโรงพยาบาล. มฉก. วิชาการ. 8 (16), หน้า 72-83.
- ชาญชัย ศรีไสยเพชร. (2525). หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาติชาย จันทรศรี. (2546). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์.
- ชุตินถน พ้าภิญญา. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชาติ ขอบชื่นชม. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีวิน บุญถม. (2546). การสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง ทักษะมนุษยสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานสำหรับข้าราชการครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี :มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไชยันต์ สกกุลศรีประเสริฐ. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารจิตวิทยาคลินิก, 44(1), หน้า 1-13.
- โชคชัย ทัพทวี. (2558). การเสริมสร้างความเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นด้วยการปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางของผู้ดูแลผู้ติดสารเสพติดในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ญาตา กรุณากร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฐิตินันท์ นาดี. (2554). *ผลกระทบของค่านิยมร่วมที่มีต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดุสิต สายทอง. (2541). *ประสิทธิผลของการบริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณพัชร ศรีฤกษ์. (2559). *อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิโดยมีความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวส่งผ่าน*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัชชา มหปฎญานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการประเมินโครงการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์กรมหาชน*. สารนิพนธ์ รส.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวีร์ นงนุช. (2552). *ผลของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐภา กรීหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม สำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐสุพันธ์ เขจรนันทน. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณรงค์ฤทธิ์ กิตติกวิน. (2556). *การพัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของแพทย์
อาชีวเวชศาสตร์ในประเทศไทยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์
วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชากา เจริญรุ่งเรืองชัย. (2547). *คู่มือการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน
ดอนฉิมพลีพิทยาคม*. สารนิพนธ์ กศ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดลนภา ตีบุปผา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร
วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ บี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ*.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวิษา สังคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เด็อนตา มัจฉาชีพ. (2554). *การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและ
หัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา*.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทรงวุฒิ อ้อยเอี่ยม. (2555). *ความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถใน
การปฏิบัติงานการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูจิตวิทยาแนะแนวในโรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร จิรจิวิบูลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการ
ปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคม
อุตสาหกรรมอมตนคร จังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.

- ทัศนิกา เทพสุริวงค์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2554). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2553). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธงชัย วิโรจนาภา. (2544). *บรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของพนักงาน
บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนกร จันท์ระวาง. (2553). *ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัด
เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนกฤต รอดเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์
รป.ม นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนวรรณ ขนอม. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้าน
ทะเบียนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธนวรรณ วิสุทธิรัตน์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน:
กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ซีแวกซ์แอนดออาร์ค (เอเชีย) จำกัด*. สารนิพนธ์ ศศ.ม.
นนทบุรี: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในสำนักงานควบคุมป้องกันโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธวัช ปุณโณทก. (2530). *ความเชื่อพื้นบ้านอันสัมพันธ์กับวิถีชีวิตในสังคมอีสานในวัฒนธรรมพื้นบ้าน: คติ ความเชื่อ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพงษ์ มุ่งชู. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระพงษ์ ก้านพิกุล. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระยุทธ เมืองแก้ว. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบประเมินในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระศักดิ์ แก้วสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ธีระศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.
- ธีราพร ชัยนगर. (2556). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล. (2551). *การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นฤชล ไหลงาม. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development in Working)*. กรุงเทพมหานคร: วันทิพย์.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทนา ขุนภักดี. (2530). *การวิเคราะห์ความเชื่อของชายไทยในสวัสดิศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทมนัส รอดทัศนาศ. (2554). *การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาวิ อุดร. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นริศย์ จำปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร แสนเมือง. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิยม จับใจสุข. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรชนก คัมภีร์. (2555). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนตรสวรรค์ จินตนาวัลลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุติ รุ่งสว่าง. (2543). *การพัฒนาคู่มือการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียนสำหรับครูประถมศึกษ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเนตร ห่องตรง. (2543). *แนวโน้มการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนของสถานศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2542). *จิตวิทยาธุรกิจ*. อุดรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- บุญเรือน กิจสะสม. (2552). *การศึกษาการยอมรับการจัดการความรูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บังอร เทพโกมุท. (2555). *การพัฒนาคู่มือสำหรับผู้ปกครองเพื่อการจัดกิจกรรมในการฝึกอาชีพของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสถาบันราชานุกูล*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2525). *การประถมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปราณี อารยศาสตร์. (2527). *ครูเพื่อสังคมในอนาคต*. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน, คณะครุศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- ปราบุษรงค์ ศรีวิบูลย์. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ด้านการศึกษาในจังหวัดระยอง*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประนมวัน เกษลัญชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประภาพร พงกษะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประยูร อาษานาม. (2541). *คู่มือวิจัยทางการศึกษา*. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. (2544). *การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร*. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ปริญญา เรื่องทิพย์. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุทรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ. (2550). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การบริหารทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.
- _____. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปาริชาติ บัวเบ้ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท*
ไดกิ้น อินดิสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บช.ม ปทุมธานี:
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปารวี เจริญยศ. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน*
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยนุช เงินคล้าย. (2556). *โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อประเมินความท้าทายและโอกาส*
จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดี
เยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553. รายงานวิจัยคณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะนุช เหลืองงาม. (2552). *บรรทัดฐานในการตัดสินใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ใน*
การเรียน วิทยาศาสตร์เรื่องภาวะโลกร้อน ตามแนวทางการสอนวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีและสังคม (STS). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยวัฒน์ เคแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล*
ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ*
องค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมี
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจัญ เฉลิมสาร. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน. เข้าถึงได้จาก*
[http:// www. thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/](http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/)
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (2525). กรุงเทพมหานคร:
 ราชบัณฑิตยสถาน.
- พนัชกร สิมะขจรบุญ. (2554). *การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรม*
ประเภทแฟรนไชส์ กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บช.ม. นครปฐม :
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พนิจดา วีระชาติ. (2542). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*.
กรุงเทพมหานคร: โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์.
- พนิดา คະชา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ ฉิมพ์พงษ์. (2555). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมการเล่นเด็กไทยเพื่อส่งเสริม
ความสามารถทางพหุปัญญาของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยบ้านครูแมว
จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พระครูปริยัติสารการ. (2551). *พุทธศาสนากับความเชื่อถือโศคลง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *ความสุขของครอบครัวคือสันติสุขของสังคม*.
(พิมพ์ครั้งที่ 24) กรุงเทพฯ : สหธรรมิก
- พระมหาบุญเสริม ทองศรี. (2554). *ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน
ป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพิมล พรหมเมือง. (2550). *วิถีพุทธ พราหมณ์ ฆราวาสในการอนุรักษ์ และฟื้นฟูวัฒนธรรมเพื่อ
สังคมที่ยั่งยืน จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- พระวีระพงศ์ วีรวิธสารี (เกียรติไพโรยต). (2557). *การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*.
วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พีรภาว บุญเพลิง. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพชรมณี วิริยะสีปงศ์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.,
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภัคพล อนุรักษเลขา. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2546). E-Leaning: การออกแบบและพัฒนาการเรียนคอมพิวเตอร์บนเว็บ. พัฒนาเทคนิคการศึกษา, 16(48), 58-65.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มนัส ชูเวช. (2547). การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างรายชั่วโมงสังกัดวิทยาลัยการอาชีพฝาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- มนัส บุญประกอบ และ สาลิกา เมธนาวิน. (2544). อีคิว : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: DESKTOP.

- มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข. (2553). *การสื่อสารในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทโซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มังกรแก้ว ดรุณศิลป์. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพในชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมธาพร พังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกิตา คงกระพันธ์ (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมมารีวอเตอร์เกท*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ยุดา รักไทย. (2542). *คนเก่งงาน Star at work*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เบอร์เน็ท.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพิน อินธิแสง. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพเรศ วัจยายฉิม. (2554). *การพัฒนาคู่มือศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินป่าในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ยุรพร ศุภธรัตน์. (2542). ภาวะอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ. *ดอกเบี๋ย*. 17(218), 116-117.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. *วารสารข้าราชการ* (พฤษภาคม-มิถุนายน) 35(3) 16-18.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข*. สารนิพนธ์ วท.ม. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชณี อยุศิริ. (2551). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย.
- รัฐพล ศรีกตัญญู. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตน์วดี โชติกพนิช. (2550). *จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นามมีบุคพับลิเคชั่น.
- ริเรืองรอง รัตน์วิไลสกุล. (2538). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู*. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- เรียม ศรีทอง. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- รุ่งทิพย์ บุญจำรุง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. *วารสารรามคำแหง
ฉบับมนุษยศาสตร์* 20(1), หน้า 98–132.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลออวรรณ อึ้งสกุล. (2544). การศึกษาพฤติกรรมการสัมพันธของหัวหน้าภาควิชาตามทัศนะ
ของหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏ
นครราชสีมา.
- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี
ต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและ
ประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอปปอเรชั่น
จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้างจังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ รป.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรรณพร พรหมบุรุษย์. (2540). การพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขใน
การทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอีริคสัน (ประเทศไทย)
จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- วราพงษ์ ภูเมฆ. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนด้านความสามารถใน
การใช้ทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วรัณธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัลย์วัลล์ พุ่มพิงพุทธ. (2554). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยรังสิต*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้*. *วารสารครุศาสตร์*, 1(1), 7-15.
- วัชรชัย สุวรรณไตรย์. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรระ เลิศพงษ์วรพันธ์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรภรณ์ ทีสุกะ. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันชัย จิรจิรวนิช. (2550). *พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิตร อาระกุล. (2542). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์การพิมพ์.
- วิจิตรา ไข่เอกปัญญา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- วิชาญ เกษเพชร. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิ สุวานานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา มุกดา. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย*. รายงานการวิจัย, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น,
- วิราวรรณ สมพงษ์เจริญ. (2550). *คติความเชื่อของคนไทยสมัยสุโขทัย พ.ศ.1726-พ.ศ.2116*. การค้นคว้าอิสระ อศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เอช เอ็น กรุ๊ป.
- _____. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2542). *การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน*. *วารสารวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*, 3 (1), 37-50.
- วีรศักดิ์ จักรสาร. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ฟริกทวานกราฟฟิค.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2550). *การรู้จักและเข้าใจตนเอง: ฐานในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารมืออาชีพ*. *วารสารบริหารการศึกษา*. 4(8): 31.

- ศักดิ์สินนท ภาตี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรูของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คันสนีย์ เจริญแก้ว. (2548). ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรินญา ปูตะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่ง
ประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540). หน้าที่ทางการบริหาร : เชียงใหม่. โรงพิมพ์ดาว.
- ศิริพร กลิ่นทอง. (2553). การศึกษาและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีพฤติกรรมติดเกมคอมพิวเตอร์ ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
ตามทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร. 13, 53-55
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิวพร ไปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ
สร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม
ปี 2552. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ. (2557). พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2540). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภรัตน์ เอกอัศวิน. (2542). รู้จัก E.Q.หรือยัง?. *วารสารสุขวิทยาจิต.* 3: 82-84
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกล บุญสิน. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกุณา ยวงทอง. (2554). *การพัฒนาคู่มือศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติในหมู่บ้านแสงจันทร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สกลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถิตย์ กองคำ. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร.* นครราชสีมา : สมศักดิ์การพิมพ์.
- สนธยา เกียรติไกร ณ พัทลุง (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..
- สถาพร ศรีสังข์จ้ง. (2533). *การประสมประสานทางสังคมวัฒนธรรมไทยพุทธ และไทยมุสลิมที่ปรากฏในการเล่นห้อยแห่งของอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง.* ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเกียรติ ฐันสกุล. (2551). CFA: Confirmatory Factor Analysis. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/481760> เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2562.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- _____. (2550). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สมชาย โภคสวัสดิ์. (2553). *วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรพนักงาน
สังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- สมชาย สุริยะไกร. (2554). *แบบการเรียนของนักศึกษาเภสัชศาสตร์: ทฤษฎีและข้อค้นพบ.
วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน*. 7(1): 1-10.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมปราชญ์ อัมมะพันธ์. (2536). *ประเพณีและพิธีกรรมในวรรณคดีไทย*. กรุงเทพมหานคร:
โอเดียนสโตร์.
- สมพร สุทัศนีย์. (2524). *การประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- _____. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์* (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสวัสดิ์ เตชพทธรินันท์. (2553). *ความรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรมเรื่องกฎแห่งกรรมของ
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมิต สัจฉกร. (2550). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ (Excellence service)* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สรโรชัย มุกดาสนิท. (2552). *ความท้าทายในงานกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน:
กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทกลุ่มกลุ่ม จำกัด*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์.*
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สาวิตรี โสภณ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายแก้ว จ้าวเจริญ. (2559). *การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สายสมร ศักดิ์คำดวง. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริกร ประสบสุข. (2555). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมภาษาอังกฤษสำหรับครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สุขุม คำแหง. (2542). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชา จันทรเฒ. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- สุชาดา สุขนิรันดร์. (2550). *การยอมรับนวัตกรรมการใช้ระบบบริหารทรัพยากรองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุชาติ ศรีรักษา. (2550). *ระดับความสุขของครอบครัวประชาชนในตำบลเกาะปันหยี่ อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดารัตน์ ครุทลิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.*
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การวัดผลการปฏิบัติงาน, เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน. เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย.*
- สุภมาส อังคุชิตี, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.*
- สุรัชย์ หาญกীরดีกำจร. (2557). *การศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุรเชษฐ ผลการัตนสกุล. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ :* มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุรัล ธิลปอนันต์. (2541). *พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.*
- สุวรรณณี อุดมสมปอง. (2544). *การยอมรับนโยบายปรับปรุงขั้นตอนการบริหารงานสาขา: กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวรส คุณาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศ แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บช.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 15-42.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ไสว พลพุทธา. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ ร.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภิตา เสนาโนฤทธิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนสนับสนุนความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนกับเจตคติต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โสภณศิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรัตน์ แก่นสาร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรรถไกร พันธุ์รักดี. (2558). การเปรียบเทียบผลการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดทุนทางสังคมระหว่างองค์ประกอบเชิงยืนยันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ. *วารสารบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 11(2), 46-61.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแคนท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- อร่าม เสือเดช. (2549). คู่มือการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดช้างเผือก. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสั่งงานของหัวหน้างานกับความสำเร็จในงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อติพงษ์ ภูเก่าแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเคมีโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความแตกต่างระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อภิชัย มงคล. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์ บุญผ่อง. (2550). ประสิทธิภาพการดำเนินงานสุขภาพจิตชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อัษฎสิทธิ์ เชน่ตระกูล. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมฤต หัตถกรจจ์ (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อริษา ท้าวแดนคำ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ร.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทุมพร จามรมาน. (2537). *การทำวิจัยเชิงสำรวจ (Conducting a Survey Research)*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกวุฒิ ไกรมาก. (2541). *คู่มือการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2552). *วิธีการสร้างความสุข*. (ออนไลน์).
<http://gotoknow.org/blog/vegie/218467>.
- Alexandrova, A. (2005). "Subjective Well-being and Kahneman's Objective Happiness." *Journal of Happiness Studies*, 6, (3 September), 301-324.
- Aroian, K.J. & Norris, A.E. (2001). Confirmatory factor analysis. In B.H. Munro. *Statistical methods for healthcare research*. (4th ed.) Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Ashworth, A. & Harvey, R.C. (1994). *Assessing Quality in Future and Higher Education*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Bernadin, J.K. & Russel, J.E.A. (1998). *Human Resource Management: Experiential Approach*. Boston: Mcgraw-Hill.
- Beach, D.S. (1970). *Personal: The Management of People at Work*. (2nd ed). New York: Macmillan.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*. 29(11), 662-665.

- Blum, L. & J.C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper and Row Publishers.
- Bohart, A. C. & Greenberg, L. S. (1997). *Empathy Reconsidered New Directions in Psychotherapy*. Baltimore: United Book Press.
- Bovee, C. L. et al. (1993). *Management*. New York: McGraw–Hill.
- Brutus, S., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Mccauley, C. D. (2000). Developing from job experiences: The role of organization–based self–esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 367–380.
- Cascio, W. F. (1989). *Managing Human Resource*. New York: McGraw–Hill.
- _____. (1992). *Manage Human Resources Productivity of Work Life Profits*. New York: McGraw–Hill.
- _____. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits*. (5th Ed.) Boston, Mass: McGraw–Hill/Irwin.
- Collins, C. (1996). *Learner’s Dictionary*. London: Great Britain.
- Daft, R. L. (1986). *Organization: Theory and Design*. (2nd ed.). St Paul: West Publishing.
- Davis, S.B. (1997). *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Services*. (3rded.) New Jersey: Prentice–Hall.
- Dessler,G. (1976). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.
- DeVellis.R.F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. California: Sage.
- Diener, E. (2003). Subjective well–being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Dubrin & Ireland. (1972). *Ernest Dale Management: Theory and Practice*. New York: McGraw–Hill Book.
- Duncanis, A.J (1970). *The Possible Use of Delphi Technique in I.R. and Planning in Higher Education*. *Instructional Research and Communication in Higher Education*. 10 (Annual Forum, 1970): 154.

- Flippo, E.B. (1970). *Principle of Personnel Management*. New York: Mc Graw–Hill Inc.
- Foster, G.M. (1973). *Tradition Societies and Technological Change*. New York: Harper and Row Publishers.
- French, W. L. et al. (1994). *Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. (4thed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Gattiker, U.E. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relation*, 41.(8): 569–591.
- Ghiselli, E.E., & Brown, C.W. (1965). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Glatzer, W. (2000). Happiness: Classic theory in the light of current research. *Journal Happiness Studies* (Online). www.kluweronline.com/issn/1389-4978/Contents.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam books.
- Gomez – Mejia, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (1998). *Managing Human Resources*. (2nded.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in Organizations*. (7thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall, Inc.
- _____. (2008). *Behavior in Organizations*. (9th. ed.). London: Pearson Education, Inc.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1985). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hair, J. W.C., Barbin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Upper Sandale River Prentice Hall.
- Harrell, T. W. (1972). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hofstede, G.H. (1991). *Culture and Organization: Software of the Mind*. London: McGraw–Hill.

- Hopkins, M. M. & Bilimoria, D. (2007). Social and emotional competencies: Predicting success for male and female executives. *Journal of Management Development*, 25(4), 251–271.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (1982). *Educational Administration: Theory, Research, Practice*. (6th ed.) New York: McGraw Hill.
- _____. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (8th ed.) New York: McGraw–Hill.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rded.) Minnesota: West Publishing.
- iOpener. (2003). *Happiness at work*. Retrieved from [http://www.iopener.co.uk/happiness at work/](http://www.iopener.co.uk/happiness-at-work/).
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (2002). *Organizations Behavior and Management*. (6thed.). Boston: McGraw–Hill.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizations climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096 – 1112.
- Jensen, M. D., Bobak, I. M. (1985). *Maternity and the Gynecologic Care: The Nurse and the Family*. (3rd ed.). Saint Louis: The C.V. Mosby.
- Johnson, E. (1964). *A Participle of Teaching*. New York: Macmillan company.
- Johnson, P.L. (1993). *ISO 900 Meeting the New International Standard*. Singapore: McGraw–Hill.
- Johnston, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London : Uneso.
- Joseph, M. & Joseph, B. (1997). Service quality in education: A student perspective. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 15–21.
- Judge, T.A., et al. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.

- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of Work Life Surveys in Organizations. New Direction Method and Application*. Newbury Park. Calif: Sage Publications.
- Kilman, R. H., Marry, L. Saxton, & Ray, S. (2000). *Gaming Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Koffka, K. (1978). *Encyclopedia of the Social Science*. New York: Macmillan.
- Kotler, P. (1994). *Marketing Management: Analysis Planning, Implementation and Control*. (8th ed.). Englewood cliffs: Prentice Hall.
- Kreither, R. & Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. (5th ed.). Boston: Irwin/ McGraw-Hill.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: The Penguin Press.
- Longman Language Activator. (1993). *The World's First Production Dictionary*. London: Great Britain.
- Louis, R. N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.
- Lunenberg, F. C. & Allam, C.O. (2000). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (3rded.) Belmont: Wadsworth.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Matteson, T. M. (2002). *Organization Behavior and Management*. (6th ed.). Houston: McGraw-Hill.
- McCauley, C. D., Ohlott, P. J. & Ruderman, M. N. (1999). *Job Challenge Profile: Facilitator's Guide*. San Francisco: Pfeiffer.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. (1985). *Industrial and Organization Psychology*. (3rded.) Englewood, Chicago: Prentice-Hall.

- Milkovich, G.T. & Newman, J.M. (2008). *Compensation*. (9th ed.). New York: McGraw–Hill Inc.
- Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*. New Jersey: Prentice– Hall Inc.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), 467– 482.
- Mueller, R.O. (1996). *Confirmatory factor analysis. In Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS*. New York: Springer–Verlag.
- Organ, D. W. (1986). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexinton.
- Oxford University Press. (1986). *The Oxford Reference Dictionary*. New York: Great Britain at University Printing House.
- Peel, M. (1992). *Career Development and Planning*. England: McGraw–Hill.
- Robinson, S. P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice–Hall.
- Ross, A. O. (1992). *The Sense of Self: Research and Theory*. New York: Springer.
- Rousseau, D.M. (1990). *Assessing organizational culture: The case for multiple methods. In Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215.
- Schein, E. H. (1992). *Coming to a New Awareness of Organization Culture*. New York: McGraw – Hill.
- Schultz, W. C. (1960). *FIRO: A Three–dimensional Theories of Interpersonal Behavior*. London: Holt, Reinhart & Winston.

- Smith, H. L. (1995). Nurse quality of working life in an HMO: A comparative study. *Nursing Research*, 30(1), 54–58.
- Steers, T., & Richard, M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, CA: Goodyear Pub.
- Taguri, R. & Litwin, G. (1968). *The concept of organizational climate*. In Taguri, R. and Litwin, G. (Eds). *Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Turoff, M. & Hiltz, S.R. (1995). Software design and the future of the virtual classroom. *Journal of Information Technology for Teacher Education*, 4(2). 197–215.
- Umstot, H.A. (1984). *Administrative Behavior*. New York: The McMillan.
- Wagner, J. A. III. et al. (1992). *Management of Organizational Behavior*. (2nded.) New York: Prentice – Hall, Inc.
- Walton, R. E. (1975). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- White, D. (1989). *Organization Behavior*. New York: Jimone & Schaster.
- Witkin, B.R. & Altschuld, J.W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Thousand Osk, CA: Sage Publication. Inc.
- Yoder, D., & Staudohar, P. D. (1982). *Personnel Management and Industrial Relations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

- ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม
โดยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
- ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๗๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายก่อภนิษฐ์ คำมะลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๓๓๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน-เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายก่อภนิษฐ์ คำมะลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๖ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามโดยเทคนิคเคลฟาย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายก่อกนิษฐ์ คำมะลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๓๓๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙ โทรสาร ๐ ๔๒๔๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายก่อกนิษฐ์ คำมะลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๑๘ ๓๑๔๖ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายก่อกนิษฐ์ คำมะลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๓๓๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายก่อกนิษฐ์ คำมะลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๖ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

1. นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ในสาขาการศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุต ถึงนาค อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สีตากลุฤทธิ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในสาขาการศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย
 - 2.1 ดร.ชาติรี ถาวรรักษ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ อำเภอมือทอง จังหวัดกาฬสินธุ์
 - 2.2 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอมือทอง จังหวัดสกลนคร
3. ครู เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในสาขาการศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
 - 3.1 นางเจียมใจ รุ่งเรืองวงศ์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโนนสำราญ อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดบึงกาฬ
 - 3.2 นางกานต์ธีรา ทาลิลา ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหนองกุง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
 - 3.3 นายสุวัฒน์ ภูพาที ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโคกคำวิทยา อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม (เดสฟายแบบปรับปรุง)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เดลฟายแบบปรับปรุง)

1. นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ในสาขาการศึกษา จำนวน 3 คน คือ

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ทนงศักดิ์ คุ้มไชน้ำ ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร. กฤษณก ดวงชาทม คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนัก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ในสาขาการศึกษา จำนวน 5 คน คือ

2.1 นายยงยุทธ พรหมแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.2 ดร.มารุต อุปนิสากร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพุกดาหาร

2.3 ดร.อนุกุล ทองนุ้ย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

2.4 ดร.อนุศาสตร์ สอนศิลป์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.5 ดร.ขวัญเรือน แสบงบาล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ในสาขาการศึกษา จำนวน 6 คน คือ

3.1 ดร.วราภรณ์ ษาเรืองเดช ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง
“เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓” อำเภอธาดูปนม จังหวัดนครพนม

3.2 ดร.อรัญญา ชนะเพ็ญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร

3.3 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแก่ง อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร

3.4 ดร.ปราโมทย์ พลราชม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนดงพญาสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

3.5 ดร.สลิลโรจน์ บุญตาราษฎร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดินดำคำไฮ (หาญราษฎร์ราษฎร์สามัคคี) อำเภอเชียงใน จังหวัด
อุบลราชธานี

3.6 นางกษมา ป้องกัน ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านท่าสวาทท่าลี่
อำเภอโซพิลย์ จังหวัดบึงกาฬ

4. ครู เป็นครูผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ
เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน คือ

4.1 นางชนิษฐา ภูงศรี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน
อำเภอโซพิลย์ จังหวัดบึงกาฬ

4.2 นางภัสรา ฐานวิเศษ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลนครพนม
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

4.3 นายสมมาตร คำเพิ่มพูล ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

4.4 นายสืบศักดิ์ สวัสดิ์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวารนิวาส
อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร

4.5 นางสาวนารี ชมพูวิเศษ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแดงโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

- 4.6 นางดวงฤทัย ราวะรินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขมิ้นราษฎร์
สงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
- 4.7 นางธีรดา ศรีประสาน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว
อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
สำหรับการศึกษาคณะกรรมาธิการการศึกษาระดับปริญญาตรี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
ชื่อเรื่องงานวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายก่อกนิษฐ คำมะลา
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว	กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ทำการสัมภาษณ์วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประกอบการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน โดยขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์ครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร
4. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 60 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกบันทึกภาพ และบันทึกเทปในการสัมภาษณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 4) การปกครองบังคับบัญชา 5) องค์การและการจัดการ
2. องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ
3. องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1) สิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
 - 3) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อและค่านิยมรวม 2) บรรทัดฐานในการทำงาน 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน 3) ผลการปฏิบัติงาน

6. องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็น ความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุทิศสภาวะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

- 1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

- 1.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น

ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุนและ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

1.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูได้รับความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.5 องค์กรและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จ

ของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกว่าการที่ตนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการ

ความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม หมายถึง สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการ

นำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการถือคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

5.1 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

5.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

5.3 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

6.1 การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน

6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ครูมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน

6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การเข้าใจและยอมรับของครูเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่เป็นผลจากการสังเคราะห์
เนื้อหาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน
ของครู ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับ
การทำงานของครู ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ในทัศนะของท่าน ความสุขในการทำงานของครู หมายถึงอะไร และพิจารณาจากอะไรว่าบุคคลมีความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย
มี 6 องค์ประกอบ และมีองค์ประกอบย่อย 21 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน		
1.1 คาตอบแทนและสวัสดิการ		
1.2 บรรยากาศองค์การ		
1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ		
1.4 การปกครองบังคับบัญชา		
1.5 องค์การและการจัดการ		
ขอเสนอแนะ		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
2. องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน		
2.1 ประสิทธิภาพของงาน		
2.2 การยอมรับนับถือ		
2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ		
ขอเสนอแนะ		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3. องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
3.1 สิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย		
3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน		
3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		
ขอเสนอแนะ		
4. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน		
4.1 ความเชื่อและค่านิยมรวม		
4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน		
4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล		
ขอเสนอแนะ		

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นายกอนิษฐ์ คำมะลา
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเดลฟาย (แบบปรับปรุง)



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในการศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

ชื่อเรื่องงานวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายกอกนิษฐ์ คำมะลา
 นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิธีการแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. การดำเนินการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้
 - ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
 - ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้
 - ระยะที่ 3 การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
5. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งจะดำเนินการ 3 รอบ ครั้งนี้เป็นรอบที่ 1 ชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็น
6. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้พิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่อง และขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ หากไม่เห็นด้วยขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในลักษณะใด อย่างไร โดยเขียนในช่องว่างที่กำหนดให้
7. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ตาม QR Code หรือทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่เขียนชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้



นายกอกนิษฐ์ คำมะลา
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่อ
งานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่า
ตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การ
ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิด
แรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้
อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติ
ทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจ
และสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม
อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการ
ปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือ
ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

1.2 บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อ
สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคล
ต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุน
และ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดี
ขึ้น
หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3)
การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการ
ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

1.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูได้รับความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูง
จูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและ
บรรลุวัตถุประสงค์

1.5 องค์การและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วน
งานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษารับรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่ามีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม หมายถึง สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มปราศจากการถือคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

5.1 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

5.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

5.3 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

6.1 การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน

6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ครูมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่ต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน

6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การเข้าใจและยอมรับ
ของครูเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและ
ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาระดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ความคิดเห็น	
	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)		
1.4 การปกครองบังคับบัญชา		
1) การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา		
2) การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล		
3) การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา		
ขอเสนอแนะเพิ่มเติม		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นายกอกนิจฐ์ คำมะลา
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในการศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

ชื่อเรื่องงานวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายกอกนิษฐ์ คำมะลา
 นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการศึกษานานาชาติ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิธีการแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. การดำเนินการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้
 - ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
 - ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้
 - ระยะที่ 3 การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
5. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งจะดำเนินการ 3 รอบ ครั้งนี้เป็นรอบที่ 2 แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 - 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 - 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 - 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
6. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้พิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่อง และขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ หากไม่เห็นด้วย ขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในลักษณะใด อย่างไร โดยเขียนในช่องว่างที่กำหนดให้
7. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ตาม QR Code หรือทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่เขียนชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้



นายกอนิษฐ์ คำมะลา
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

1.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุนและ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนชั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

1.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูได้รู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของ สถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.5 องค์กรและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้าง ผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและ คุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยใน ผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับ งานที่ตนเองได้ทำ รู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ ภาระหรือร่นในการทำงาน เกิดความรู้สึก ในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการ ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิด ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผล ไปยังประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ทำงานใน สถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับ ลักษณะงาน

3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกว่าการที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุมลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม หมายถึง สภาพที่ครูให้ความมั่นใจการยอมรับศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าตนมีคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการถือคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

5.1 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

5.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

5.3 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

6.1 การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน

6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ครูมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้กับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน

6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การเข้าใจและยอมรับของครูเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน					
1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1) การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต					
2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป					
3) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน					
4) การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1.2 บรรยากาศองค์การ					
1) การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน					
2) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
3) การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล					
4) การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
5) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ					
1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ					
1) การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น					
2) การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่					
3) การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ					
4) การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
1.4 การปกครองบังคับบัญชา					
1) การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา					
2) การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู					
3) การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา					
4) การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์					
1.5 องค์การและการจัดการ					
1) การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา					
2) การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน					
3) การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้					
4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน					
ข้อเสนอแนะ					
.....					
.....					
.....					

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
2.1 ประสิทธิภาพของงาน					
1) การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน					
2) การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
3) การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม					
4) การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ					
2.2 การยอมรับนับถือ					
1) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2) การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย					
3) การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ					
2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ					
1) การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ					
2) การรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ					
3) การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน					
4) การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ					
ข้อเสนอแนะ					
.....					
.....					
.....					
3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน					
3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย					
1) การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
2) การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย					
3) การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
1) การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม					
2) การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว					
3) การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ					
4) การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1) การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม					
2) การรับรู้ว่าคุณภาพการศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม					
3) การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา					
4) การรู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ					
ข้อเสนอแนะ					
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน					
4.1 ความเชื่อและค่านิยมรวม					
1) การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ					
2) การได้รวมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา					
3) การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ ยึดถือร่วมกันในองค์กร					
4) การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น					
4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน					
1) การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์					
2) การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด					
3) การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นใน ความสำเร็จของสถานศึกษา					
4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
1) การมีความรู้สึกว่าคุณค่า					
2) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3) การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา					
4) การรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม					
5) การรู้สึกว่าคุณค่าปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
ข้อเสนอแนะ					

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ด้านลักษณะงานที่ทำ					
5.1 การมีอิสระในการทำงาน					
1) การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง					
2) การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน					
3) การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
4) การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น					
4) การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
5) ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง					
5.2 ความท้าทายของงาน					
1) การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน					
2) การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน					
3) การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนา ความสามารถของครูให้สูงขึ้น					
4) การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และ ไว้วางใจได้					
5.3 ผลการปฏิบัติงาน					
1) การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้					
2) การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน					
3) การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน					
ข้อเสนอแนะ					
.....					
.....					
.....					
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
6.1 การรู้จักตนเอง					
1) การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง					
2) การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง					
3) การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง					
4) การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง					
6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น					
1) การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น					
2) การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น					

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3) การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม					
6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
1) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล					
2) มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น					
3) การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น					
4) การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน					
6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน					
2) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องอำนวยการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น					
3) การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การ ทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น					
ข้อเสนอแนะ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายก่อเกียรติ คำมะลา
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในการศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

ชื่อเรื่องงานวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายกอกนิษฐ์ คำมะลา
 นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลาดบาง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์	กรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงขอชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งเป็นรอบสุดท้ายของการวิจัยในระยะ
ที่ 2 มี

จุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนคำตอบ โดยอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือ
เปลี่ยนแปลงคำตอบ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านในรอบที่ 2 มาคำนวณ
ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำถามแต่ละข้อเพื่อทำ
ให้ได้รับทราบคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อ
ประกอบการพิจารณาการคงเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

วิธีการตอบ

2.1 เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แสดง
ค่าสถิติจากการ

วิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

- หมายถึง ค่ามัธยฐานที่เป็นตัวแทนคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
- ★ หมายถึง ค่าระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่านในรอบที่ 2
- หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตกอยู่ใน
ในช่วงนี้

2.2 การตอบคำถามของท่านในรอบนี้ ขอให้พิจารณาคำตอบของท่านซึ่งสามารถตัดสินใจ
ได้ 2 กรณี คือ

2.2.1 การยืนยันคำตอบเดิม ท่านไม่ต้องทำเครื่องหมายใดๆในกรณีนี้เครื่องหมายทั้ง
สองอยู่ใกล้กัน

หรืออยู่ในช่องเดียวกันในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงว่าคำตอบของท่านใกล้เคียงหรือตรงกับ
คำตอบของกลุ่มแล้ว แต่ถ้าคำตอบเดิมของท่านตกอยู่นอกเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ () และท่านยัง
ยืนยันความคิดเห็นเดิมและไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ขอให้ท่านแสดงเหตุผลประกอบเพื่อยืนยันคำตอบ
เดิมของท่าน ไว้ด้วย

2.2.2 การเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความ
 คิดเห็นที่ควรจะเป็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)
 ซึ่งเป็นคำตอบใหม่ในข้อนั้นๆ ดังตัวอย่างในการตอบ

ข้อ ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงาน	ระดับความเหมาะสม					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
ก	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน	● ★					ไม่จำเป็นในการกำหนด พฤติกรรมบ่งชี้ด้าน บรรยากาศองค์การ
ข	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ใน สถานศึกษา	●				★	
ค	การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล	●	✓			★	

คำอธิบาย

- คำตอบข้อ ก** แสดงว่า พฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ในข้อนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมและสมควรใช้เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ในระดับมากที่สุดโดยที่ผู้ตอบก็มีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มด้วย
- คำตอบข้อ ข** แสดงว่า พฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมและสมควรใช้เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูในระดับมาก แต่ผู้ตอบมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มในรอบที่ 2 และยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 3 ทั้งที่คำตอบตกอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้ตอบจำเป็นต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย
- คำตอบข้อ ค** แสดงว่า พฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ในข้อนี้มีผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเหมาะสมและสอดคล้อง คือ สมควรเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ในระดับมากที่สุด และผู้ตอบมีความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากกลุ่มในรอบที่ 2 แต่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในรอบที่ 3 โดยทำเครื่องหมาย ✓ อันเป็นคำตอบใหม่ซึ่งมาอยู่ในขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์จึงไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผล
- เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่เขียนชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นายก่อเกษิษฐ์ คำมะลา
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน					
1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1) การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	<input checked="" type="radio"/>				
1.2 บรรยากาศองค์การ					
1) การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	<input checked="" type="radio"/>				
2) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	<input checked="" type="radio"/>				
5) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	<input checked="" type="radio"/>				
1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ					
1) การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น	<input checked="" type="radio"/>				
2) การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	<input checked="" type="radio"/>				
1.4 การปกครองบังคับบัญชา					
1) การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู	<input checked="" type="radio"/>				
3) การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์					
1.5 องค์การและการจัดการ					
1) การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน	<input checked="" type="radio"/>				
3) การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้	<input checked="" type="radio"/>				
4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				
ข้อเสนอแนะ					
.....					
.....					
.....					

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
2.1 ประสิทธิภาพของงาน					
1) การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน	<input checked="" type="radio"/>				
2) การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม	<input checked="" type="radio"/>				
4) การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ	<input checked="" type="radio"/>				
2.2 การยอมรับนับถือ					
1) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ	<input checked="" type="radio"/>				
2.3 การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ					
1) การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ	<input checked="" type="radio"/>				
3) การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				
4) การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ	<input checked="" type="radio"/>				
ข้อเสนอแนะ					
.....					
.....					
.....					
3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน					
3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย					
1) การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	<input checked="" type="radio"/>				
2) การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย	<input checked="" type="radio"/>				
3) การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	<input checked="" type="radio"/>				
3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
1) การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว	<input checked="" type="radio"/>				
3) การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1) การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้ว่าคุณภาพการศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม	<input checked="" type="radio"/>				
3) การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
4) การรู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ	<input checked="" type="radio"/>				
ข้อเสนอแนะ					
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน					
4.1 ความเชื่อและค่านิยมรวม					
1) การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้รวมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ ยึดถือร่วมกันในองค์กร	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น	<input checked="" type="radio"/>				
4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน					
1) การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด	<input checked="" type="radio"/>				
3) การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นใน ความสำเร็จของสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
1) การมีความรู้สึกว่าคุณค่า	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา	<input checked="" type="radio"/>				
4) การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	<input checked="" type="radio"/>				
5) การรู้สึกว่าคุณค่าปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก	<input checked="" type="radio"/>				
ข้อเสนอแนะ					

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ด้านลักษณะงานที่ทำ					
5.1 การมีอิสระในการทำงาน					
1) การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถกับบุคคลอื่น	<input checked="" type="radio"/>				
4) การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				
5) ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง	<input checked="" type="radio"/>				
5.2 ความท้าทายของงาน					
1) การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน	<input checked="" type="radio"/>				
3) การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนา ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	<input checked="" type="radio"/>				
4) การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และ ไว้วางใจได้	<input checked="" type="radio"/>				
5.3 ผลการปฏิบัติงาน					
1) การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้	<input checked="" type="radio"/>				
2) การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				
3) การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน	<input checked="" type="radio"/>				
ข้อเสนอแนะ					
.....					
.....					
.....					
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
6.1 การรู้จักตนเอง					
1) การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง	<input checked="" type="radio"/>				
3) การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง	<input checked="" type="radio"/>				
4) การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	<input checked="" type="radio"/>				
6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น					
1) การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	<input checked="" type="radio"/>				
2) การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น	<input checked="" type="radio"/>				

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3) การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม	<input checked="" type="checkbox"/>				
6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
1) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล	<input checked="" type="checkbox"/>				
2) มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น	<input checked="" type="checkbox"/>				
3) การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น	<input checked="" type="checkbox"/>				
4) การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน	<input checked="" type="checkbox"/>				
6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/>				
2) การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องอำนวยการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น	<input checked="" type="checkbox"/>				
3) การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การ ทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/>				
ข้อเสนอแนะ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายกอกนิษฐ์ คำมะลา
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

สรุปผลการศึกษาดั้บงชี้ความซุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน
ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ความสุขในการทำงาน
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้
จำแนกเป็น ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้
ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- 1.1.1 การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับ
การดำรงชีวิต
- 1.1.2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ
และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 1.1.3 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ
ตำแหน่งและลักษณะงาน
- 1.1.4 การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.2 บรรยากาศองค์การ

- 1.2.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน
- 1.2.2 การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา
- 1.2.3 การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล
- 1.2.4 การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

- 1.3.1 การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น
- 1.3.2 การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่
- 1.3.3 การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดี
ความชอบ
- 1.3.4 การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

1.4 การปกครองบังคับบัญชา

- 1.4.1 การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.4.2 การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่

กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู 1.4.3 การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.4.4 การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์

1.5 องค์การและการจัดการ

- 1.5.1 การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา
- 1.5.2 การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน
- 1.5.3 การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้
- 1.5.4 การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน

2. ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพของงาน

- 2.1.1 การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน
- 2.1.2 การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา
- 2.1.3 การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม
- 2.1.4 การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

2.2 การยอมรับนับถือ

- 2.2.1 การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 2.2.2 การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย
- 2.2.3 การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ

2.3 การรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ

- 2.3.1 การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ
- 2.3.2 การรับรู้ว่ามีภาระรับผิดชอบ

- 2.3.3 การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน
 - 2.3.4 การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
- 3.1 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
 - 3.1.1 การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
 - 3.1.2 การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย
 - 3.1.3 การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
 - 3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
 - 3.2.1 การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม
 - 3.2.2 การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว
 - 3.2.3 การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ
 - 3.2.4 การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
 - 3.3 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
 - 3.3.1 การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม
 - 3.3.2 การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม
 - 3.3.3 การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา
 - 3.3.4 การรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ
4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
- 4.1 ความเชื่อและค่านิยมร่วม
 - 4.1.1 การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ
 - 4.2.2 การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา
 - 4.2.3 การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร
 - 4.2.4 การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น
 - 4.2 บรรทัดฐานในการทำงาน
 - 4.2.1 การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์

- 4.2.2 การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด
- 4.2.3 การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา
- 4.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 4.3.1 การมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า
 - 4.3.2 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 - 4.3.3 การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา
 - 4.3.4 การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
 - 4.3.5 การรู้สึกว่าปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก
- 5. ลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 5.1 การมีอิสระในการทำงาน
 - 5.1.1 การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง
 - 5.1.2 การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน
 - 5.1.3 การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - 5.1.4 การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
 - 5.1.5 ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง
 - 5.2 ความท้าทายของงาน
 - 5.2.1 การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
 - 5.2.2 การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน
 - 5.2.3 การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น
 - 5.2.4 การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้
 - 5.3 ผลการปฏิบัติงาน
 - 5.3.1 การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้
 - 5.3.2 การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน
 - 5.3.3 การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ได้แก่

6.1 การรู้จักตนเอง

6.1.1 การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง

6.1.2 การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง

6.1.3 การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง

6.1.4 การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

6.2.1 การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

6.2.2 การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น

6.2.3 การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

6.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

6.3.1 การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

6.3.2 มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น

6.3.3 การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น

6.3.4 การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน

6.4 การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.4.1 การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน

6.4.2 การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น

6.4.3 การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุฒ ถึงนาค อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สีตากลุทธิ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย



ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก



ดร.ชาตรี ถาวรรัชย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์



นางเจียมใจ รุ่งเรืองวงศ์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโนนสำราญ



นายสุวัฒน์ ภูพาทิ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโคกคำวิทยา



นางกนกฉวีรา ทาศิลา ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหนองกุง

ภาคผนวก ซ

- ผลการหาค่า MD และ IR เดลฟายแบบปรับปรุง
รอบที่ 2 และ รอบที่ 3
- ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตารางแสดงค่า Md และ IR ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ ผู้ตอบ	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.2.5	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	1.4.1	1.4.2	1.4.3	1.4.4	1.5.1	1.5.2	1.5.3	1.5.4
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
ค่า Median	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
ค่า IR	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

* หาค่าโดยโปรแกรม Excel

ผู้ตอบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ตารางแสดงค่า Md และ IR ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ ผู้ตอบ	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.3.4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า Median	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า IR	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0

* หาค่าโดยโปรแกรม Excel

ผู้ตอบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ตารางแสดงค่า Md และ IR ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ ผู้ตอบ	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4
1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
8	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า Median	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า IR	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0

* หาค่าโดยโปรแกรม Excel

ผู้ตอบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ตารางแสดงค่า Md และ IR ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ข้อ ผู้ตอบ	4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4	4.2.1	4.2.1	4.2.3	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.3.5
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
7	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
8	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า Median	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า IR	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1

* หาค่าโดยโปรแกรม Excel

ผู้ตอบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ตารางแสดงค่า Md และ IR ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3
ด้านลักษณะงานที่ทำ

ข้อ ผู้ตอบ	5.1.1	5.1.2	5.1.3	5.1.4	5.1.5	5.2.1	5.2.2	5.2.3	5.2.4	5.3.1	5.3.2	5.3.3
1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า Median	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า IR	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1

* หาค่าโดยโปรแกรม Excel

ผู้ตอบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ตารางแสดงค่า Md และ IR ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ข้อ ผู้ตอบ	6.1.1	6.1.2	6.1.3	6.1.4	6.2.1	6.2.2	6.2.3	6.3.1	6.3.2	6.3.3	6.3.4	6.4.1	6.4.2	6.4.3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่า Median	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
ค่า IR	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1

* หาค่าโดยโปรแกรม Excel

ผู้ตอบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

DATE: 5/11/2020
 TIME: 21:09
 L I S R E L 8.52
 BY
 Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International,
 Inc.,1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified
 in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
 C:\Users\Teacher\Desktop\KOE\HAPPY.LPJ:

```

TI HW
!DA NI=21 NO=702 NG=1 MA=CM
SY='C:\Users\Teacher\Desktop\KOE\HAPPYT.dsf' NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 /
MO NY=21 NK=1 NE=6 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR
PS=DI,FR TE=SY,FI
LE
CT SC QL OC JD HR
LK
HW
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,2)
LY(7,2) LY(8,2) LY(9,3)
FR LY(10,3) LY(11,3) LY(12,4) LY(13,4) LY(14,4)
LY(15,5) LY(16,5) LY(17,5) LY(18,6)
FR LY(19,6) LY(20,6) LY(21,6) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1)
GA(4,1) GA(5,1) GA(6,1) TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE
5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9
FR TE 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15
15 TE 16 16 TE 17 17
FR TE 18 18 TE 19 19 TE 20 20 TE 21 21 TE 20 19 TE 11
8 TE 18 4 TE 14 4

```

```

FR TE 12 11 TE 10 9 TE 18 17 TE 18 14 TE 19 14 TE 11 5
TE 21 20 TE 20 14
FR TE 8 5 TE 8 4 TE 14 6 TE 18 8 TE 2 1 TE 18 11 TE 18
12 TE 11 4 TE 12 4
FR TE 14 11 TE 11 1 TE 3 2 TE 19 5 TE 20 5 TE 3 1 TE
13 11 TE 10 1 TE 16 13
FR TE 6 1 TE 9 1 TE 15 13 TE 14 8 TE 12 8 TE 17 15 TE
15 7 TE 17 13 TE 15 14
FR TE 21 4 TE 17 11 TE 21 7 TE 21 5 TE 21 10 TE 11 7
TE 21 6 TE 21 11 TE 20 9
FR TE 16 8 TE 19 9 TE 5 4 TE 7 3 TE 16 5 TE 20 7 TE 9
5 TE 20 16 TE 19 16
FR TE 20 15 TE 19 15 TE 16 12 TE 21 3 TE 15 12 TE 12 2
TE 14 2 TE 18 16
FR TE 19 17 TE 20 17 TE 15 11 TE 18 15 TE 15 10 TE 18
13 TE 8 6 TE 17 14
FR TE 21 19 TE 21 13 TE 14 13 TE 20 3 TE 9 4 TE 10 4
TE 18 6 TE 20 1
FR TE 20 2 TE 18 7 TE 19 4 TE 13 4 TE 20 4 TE 11 2 TE
19 11 TE 19 8
FR TE 21 18 TE 20 8 TE 19 2 TE 6 2 TE 17 4 TE 21 8 TE
7 6 TE 14 7 TE 14 5
FR TE 12 10 TE 17 9 TE 21 2 TE 17 12 TE 20 13 TE 19 13
PD
OU ME=ML AM RS EF FS SC IT=250

```

TI HW

```

Number of Input Variables 21
Number of Y - Variables 21
Number of X - Variables 0
Number of ETA - Variables 6
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 702

```

TI HW

```

Number of Iterations = 45
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

```

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

CT	SC	QL	OC	JD
HR				
-----	-----	-----	-----	-----

0.89 0.98 0.77 0.65 0.70
0.95

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

CT	SC	QL	OC	JD
HR				
-----	-----	-----	-----	-----
-----0.89	0.98	0.77	0.65	0.70
0.95				

THETA-EPS

	CCB	COC	CCA	CTR	COM
SWE	-----	-----	-----	-----	-----

CCB	0.47 (0.03) 18.59				
COC	0.07 (0.01) 6.21	0.18 (0.01) 17.30			
CCA	0.05 (0.01) 4.85	0.05 (0.01) 6.15	0.17 (0.01) 16.50		
CTR	- -	- -	- -	0.19 (0.01) 12.73	
COM	- -	- -	- -	-0.04 (0.01) -3.91	
0.15 (0.01) 12.54					
SWE	0.04	0.01	- -	- -	- -
0.16					

524

	(0.01)	(0.01)			
(0.01)	3.94	1.77			
12.80					
SRN	- -	- -	0.01	- -	- -
0.02			(0.01)		
(0.01)			1.85		
2.40					
SKV	- -	- -	- -	-0.07	0.01
-0.01				(0.01)	(0.01)
(0.01)				-8.01	1.19
-1.19					
QSE	0.04	- -	- -	-0.02	-0.02
- -	(0.01)			(0.01)	(0.01)
	3.58			-2.47	-2.79
QBL	0.05	- -	- -	-0.02	- -
- -	(0.01)			(0.01)	
	4.48			-2.79	
QWS	-0.01	0.01	- -	-0.05	0.03
- -	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)
	-1.53	1.95		-5.48	4.70
OBV	- -	0.02	- -	-0.04	- -
- -		(0.01)		(0.01)	
		3.41		-4.75	
OWN	- -	- -	- -	-0.02	- -
-				(0.01)	
				-2.06	
OIR	- -	0.02	- -	-0.06	0.01
0.02		(0.01)		(0.01)	(0.01)
(0.01)					

3.96		3.17		-7.48	1.15	-
JFD	- -	- -	- -	- -	- -	-
-						
JJC	- -	- -	- -	- -	-0.03	-
-					(0.01)	
					3.86	
JDP	- -	- -	- -	-0.01	- -	-
-				(0.01)		
				-1.84		
HKO	- -	- -	- -	-0.06	- -	-
0.02				(0.01)		
(0.01)				-7.45		
-3.45						
HUO	- -	-0.02	- -	0.03	-0.07	
- -		(0.01)		(0.01)	(0.01)	
		-2.59		3.05	-6.89	
HAP	-0.03	-0.03	-0.02	0.02	-0.06	
- -	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	-2.78	-3.42	-2.80	1.91	-6.28	
HUE	- -	-0.02	-0.03	-0.07	-0.05	
-0.04		(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
(0.01)		-2.21	-4.10	-6.24	-5.25	
-5.07						

THETA-EPS

	SRN	SKV	QSE	QBL	QWS
OBV	-----	-----	-----	-----	-----

SRN	0.17				

526

	(0.01)				
	13.53				
SKV	- -	0.15			
		(0.01)			
		14.95			
QSE	- -	- -	0.21		
			(0.02)		
			12.81		
QBL	- -	- -	0.01	0.15	
			(0.01)	(0.01)	
			1.04	10.01	
QWS	0.01	0.07	- -	- -	0.16
	(0.01)	(0.01)			(0.01)
	2.23	8.99			16.42
OBV	- -	0.01	- -	0.01	0.06
0.10		(0.01)		(0.01)	(0.01)
(0.01)		2.52		2.13	8.82
13.59					
OWN	- -	- -	- -	- -	0.04
- -					(0.01)
					6.10
OIR	-0.01	0.02	- -	- -	0.05
- -	(0.01)	(0.01)			(0.01)
	-1.57	3.98			7.76
JFD	-0.01	- -	- -	0.02	0.02
0.03	(0.01)			(0.01)	(0.01)
(0.01)	-1.01			2.85	3.98
4.94					
JJC	- -	-0.02	- -	- -	- -
0.02					

			(0.01)		
(0.01			-3.44		
4.38					
JDP	- -	- -	0.01	- -	0.03
0.01			(0.01)		(0.01)
(0.01)			1.67		4.84
1.93					
HKO	-0.02	0.02	- -	- -	0.05
0.03	(0.01)	(0.01)			(0.01)
(0.01)	-3.25	3.41			7.66
5.07					
HUO	- -	-0.04	0.04	- -	-0.02
- -		(0.01)	(0.01)		(0.01)
		-4.16	3.85		-2.59
HAP	0.02	-0.03	0.05	- -	- -
- -	(0.01)	(0.01)	(0.01)		
	2.11	-3.42	4.77		
HUE	-0.05	-0.02	- -	-0.03	0.01
- -	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)
	-5.20	-2.86		-4.14	1.95

THETA-EPS

	OWN	OIR	JFD	JJC	JDP
	HKO				
	-----	-----	-----	-----	-----
-----OWN	0.13				
	(0.01)				
	11.83				
OIR	-0.02	0.08			

	(0.01)	(0.01)			
	-2.15	9.61			
JFD	0.05	0.03	0.12		
	(0.01)	(0.01)	(0.01)		
	6.36	4.53	12.22		
JJC	0.04	- -	- -	0.13	
	(0.01)			(0.01)	
	5.36			14.83	
JDP	0.03	0.02	-0.02	- -	0.13
	(0.01)	(0.01)	(0.01)		(0.01)
	4.49	2.53	-2.31		12.05
HKO	0.02	0.03	0.01	0.01	0.04
0.15					
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
(0.01)					
	2.22	5.18	2.24	2.11	5.35
13.96					
HUO	0.02	-0.04	0.06	0.07	0.04
- -					
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	2.55	-5.12	6.53	7.67	4.18
HAP	0.03	-0.02	0.06	0.07	0.03
- -					
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	2.79	-3.14	6.46	7.40	3.51
HUE	-0.01	- -	- -	- -	- -
0.02					
	(0.01)				
(0.01)					
	-0.76				
1.90					

THETA-EPS

	HUO	HAP	HUE
	-----	-----	-----
HUO	0.31		
	(0.02)		
	16.43		

HAP	0.21 (0.02) 12.90	0.32 (0.02) 16.68		
HUE	0.03 (0.01) 2.60	0.05 (0.01) 4.13	0.16 (0.02) 8.94	

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

CCB SWE	COC	CCA	CTR	COM	
----- -----	-----	-----	-----	-----	-----
0.17 0.52	0.42	0.53	0.58	0.63	

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SRN OBV	SKV	QSE	QBL	QWS	
----- -----	-----	-----	-----	-----	-----
0.56 0.60	0.47	0.45	0.57	0.36	

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OWN HKO	OIR	JFD	JJC	JDP	
----- -----	-----	-----	-----	-----	-----
0.58 0.42	0.67	0.60	0.54	0.60	

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

HUO	HAP	HUE
-----	-----	-----
0.30	0.27	0.53

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 79
 Minimum Fit Function Chi-Square = 64.93 (P = 0.87)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square=64.75 (P= 0.88)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 6.87)

Minimum Fit Function Value = 0.093
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0098)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.011)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.55
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.55 ; 0.56)
ECVI for Saturated Model = 0.66
ECVI for Independence Model = 38.90

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 27229.76
Independence AIC = 27271.76
Model AIC = 368.75
Saturated AIC = 462.00
Independence CAIC = 27388.39
Model CAIC = 1212.95
Saturated CAIC = 1744.96

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.38
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1201.00

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0060
Standardized RMR = 0.017
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.34

TI HW
Factor Scores Regressions

ETA

SWE	CCB	COC	CCA	CTR	COM	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-
CT	-0.05	0.06	0.15	0.52	0.43	
0.10						
SC	-0.08	-0.02	0.03	0.40	0.21	
0.25						
QL	-0.13	-0.01	0.04	0.37	0.11	
0.15						
OC	-0.05	-0.19	-0.02	0.40	0.11	
0.14						
JD	-0.05	-0.02	0.02	0.22	0.10	
0.08						
HR	-0.08	-0.01	0.03	0.40	0.24	
0.21						
ETA						
OBV	SRN	SKV	QSE	QBL	QWS	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-
CT	0.07	0.29	0.07	0.12	-0.25	
0.03						
SC	0.22	0.39	0.09	0.19	-0.30	
0.03						
QL	0.08	0.11	0.33	0.56	0.23	-
0.11						
OC	0.04	0.19	0.05	0.12	-0.63	
0.66						
JD	0.13	0.26	0.09	0.05	-0.23	-
0.05						
HR	0.18	0.33	0.07	0.19	-0.30	
0.02						
ETA						
HKO	OWN	OIR	JFD	JJC	JDP	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-
CT	0.02	0.17	-0.08	0.06	-0.01	
0.12						

532

SC	0.05	0.22	-0.03	0.08	0.02	
0.15						
QL	0.02	0.11	-0.08	0.12	-0.04	
0.03						
OC	0.58	1.02	-0.39	-0.13	-0.05	-
0.09						
JD	-0.24	-0.02	0.69	0.56	0.61	-
0.12						
HR	0.04	0.21	-0.06	0.06	-0.01	
0.24						

ETA

	HUO	HAP	HUE
	-----	-----	-----
CT	0.00	-0.03	0.44
SC	0.03	-0.09	0.49
QL	0.02	-0.15	0.40
OC	0.10	-0.05	0.27
JD	-0.22	-0.20	0.38
HR	0.07	-0.07	0.55

ภาคผนวก ฅ

- คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของคู่มือ

คู่มือการใช้
ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. คำชี้แจง

- 1.1 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยตัวบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบได้ผ่านกระบวนการพัฒนาตามหลักการแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการวิจัย สามารถนำไปประเมินความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้
- 1.2 สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) สามารถนำคู่มือการใช้ฉบับนี้ ไปเป็นกรอบแนวทางการตรวจสอบพฤติกรรมความสุขในการทำงานของครูได้
- 1.3 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 9 ประเด็น ดังนี้
- 1) คำชี้แจง
 - 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ
 - 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
 - 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
 - 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และ ร่องรอย/ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้
 - 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้
 - 7) แบบประเมินพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

8) แบบสรุปผลการประเมินพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9) สรุปผลการประเมิน

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสียนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
- 2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างเป็นระบบในการพัฒนาครู

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา มีดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษา
- 3.2 สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของครูและความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
- 3.3 หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินความสุขในการทำงานของครู

4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา 5 ปี ซึ่งต่อจากนี้ไปจะพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศและเพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มี

ระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 3)

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง ประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนิน ชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของ ชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของ การดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและ ความสุขในการทำงาน

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ว่าจะ อยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา หรือเศรษฐศาสตร์ ในมุมมองของนักปรัชญา ความสุข มักจะมีความเกี่ยวข้องกับจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่า ส่วนในมุมมองทาง ศาสนามักมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาจิต พัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2545, หน้า 529-556) ได้อธิบายถึง ความสุขในเชิงศาสนาพุทธว่าหมายถึง การดับอวิชชา การดับกิเลส หรือการดับทุกข์ ทั้ง 3 นี้เป็นเป้าหมายอันสูงสุด คือ ความสุข หรือความสิ้นทุกข์ ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทาง พุทธศาสนา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) กามสุข คือ สุขเนื่องจากกาม 2) ฌานสุข คือ ความสุขเนื่องจากฌาน 3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะไร้ ตัณหา ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่า ความสุขในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่ กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ นักเศรษฐศาสตร์ Jeremy Bentham ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์

จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่น ๆ จากวัตถุต่าง ๆ (กนกพร นิตยน์นิตพิพฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553, หน้า 2-3)

การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความสุข (เอมอร กฤษณะรังสรรค์, 2552, ออนไลน์) ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวันและในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมงหรืออาจมากกว่านั้น และรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชนิกา ตูจันดา, 2552, ออนไลน์) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ธำรงไว้ซึ่งครูมีอาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ประจักษ์สังคมให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ ครูมีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ ครู

ครู มีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ สถานภาพของครูในอดีต มีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน ปัญหาของครูในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ คือ ประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครูอันเนื่องมาจากปัจจัยหลาย

ประการที่รุ่มร่าทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ปัญหาของครูที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน คือ การพัฒนาความรู้หรือการพัฒนาตนเอง สวัสดิการและเงินเดือน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง การขาดแคลนครู พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (จิรพิศ สวรรณวงศ์, 2551, หน้า 1) ครูเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะที่เดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก (โรจนรินทร์ โกมลศิริ, 2551, หน้า 1) ครูจะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด มีความมัธยัสถ์ เพราะหากครูใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัวก็อาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สินและอาจทำให้เกิดความเครียด (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542, ออนไลน์)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้หลักการและวิธีการประเมินความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินครู และผลที่ได้จากการประเมินสามารถกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู

5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล/ ประเด็นพิจารณา ประกอบการประเมินตัวบ่งชี้

5.1 องค์ประกอบหลัก ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การปกครองบังคับบัญชา และ 5) องค์การและการจัดการ

5.1.1 องค์ประกอบย่อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นิยาม : ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การได้รับสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.1.2 องค์ประกอบย่อย บรรยายาคของค์การ

นิยาม : บรรยายาคของค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ของครูต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานรวมถึงปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาส 2) ความเอาใจใส่ 3) การให้ความสนับสนุนและ 4) การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.1.3 องค์ประกอบย่อย ความก้าวหน้าในอาชีพ

นิยาม : ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนชั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.1.4 องค์ประกอบย่อย การปกครองบังคับบัญชา

นิยาม : การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูได้รับรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อให้การทำงานของ สถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
2. การรับรู้ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานใน มาตรฐานตำแหน่งครู	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
3. การรับรู้ความสามารถในการ จูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
4. การได้รับคำชี้แนะจาก ผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง

5.1.5 องค์ประกอบย่อย องค์การและการจัดการ

นิยาม : องค์การและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และครูในสถานศึกษา โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดภารกิจการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.2 องค์ประกอบหลัก ความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้ อุปกรณ์เครื่องมือ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) การยอมรับนับถือ และ 3) การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ

5.2.1 องค์ประกอบย่อย ประสิทธิภาพของงาน

นิยาม : ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.2.2 องค์ประกอบย่อย การยอมรับนับถือ

นิยาม : การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้รับการยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.2.3 องค์ประกอบย่อย การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ

นิยาม : การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.3 องค์ประกอบหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผล

ไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ3) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.3.1 องค์ประกอบย่อย สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

นิยาม : สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.3.2 องค์ประกอบย่อย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

นิยาม : ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เว้นออกจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.3.3 องค์ประกอบย่อย การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยาม : การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานที่นั่นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การรับรู้ว่าการที่ทำงานที่นั่นเป็นประโยชน์ต่อสังคม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การรับรู้ว่าสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.4 องค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม 2) บรรทัดฐานในการทำงาน และ 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5.4.1 องค์ประกอบย่อย ความเชื่อและค่านิยมร่วม

นิยาม : ความเชื่อและค่านิยมร่วม หมายถึง สภาพที่ครูให้ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้น ยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.4.2 องค์ประกอบย่อย บรรทัดฐานในการทำงาน

นิยาม : บรรทัดฐานในการทำงาน หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานของครู ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การยอมรับนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.4.3 องค์ประกอบย่อย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

นิยาม : สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการมีอคติต่อกันและการแบ่งพรรคแบ่งพวก

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การมีความรู้สึกว่าคุณค่า	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
2. การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
3. การได้รับความร่วมมือในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการ สถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
4. การรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่ม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง
5. การรู้สึกปราศจากการมี อคติต่อกันและการแบ่งพรรค แบ่งพวก	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเอง

5.5 องค์ประกอบหลัก ลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ 1) การมีอิสระในการทำงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงาน

5.5.1 องค์ประกอบย่อย การมีอิสระในการทำงาน

นิยาม : การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
5. ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.5.2 องค์ประกอบย่อย ความท้าทายของงาน

นิยาม : ความท้าทายของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ เป็นงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ ความรู้สึกร่าเริงในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางงานที่ทำได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.5.3 องค์ประกอบย่อย ผลการปฏิบัติงาน

นิยาม : ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ครูได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.6 องค์ประกอบหลัก มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การรู้จักตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.6.1 องค์ประกอบย่อย การรู้จักตนเอง

นิยาม : การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและความปรารถนา จุดเด่น จุดด้อย มีความมั่นใจในคุณค่าและความรู้ความสามารถของตน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.6.2 องค์ประกอบย่อย การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

นิยาม : การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเข้าใจในความรูสึก และความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.6.3 องค์ประกอบย่อย การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

นิยาม : การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ครูมีต่อบุคคลอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความประทับใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้พบเห็นตลอดจนการปฏิบัติสิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีความคิดหรือคุณลักษณะที่ต่างกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.6.4 องค์ประกอบย่อย การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยาม : การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การเข้าใจและยอมรับของครูเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/ประเด็นการพิจารณา
1. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายาม ทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ

6. แนวทางการประเมินและการแปลผลการประเมินในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

1. ใช้แบบประเมินความสุขในการทำงาน พิจารณาตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยใช้หลักการพิจารณาการประเมินแบบองค์รวม ประเมินและตัดสินผลโดยอาศัยความเชี่ยวชาญ ประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามขอบเขตร่องรอย/ประเด็นพิจารณาประกอบการให้คะแนนระดับความสุขในการทำงาน ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	ได้คะแนน 1 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	ได้คะแนน 2 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	ได้คะแนน 3 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	ได้คะแนน 4 คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	ได้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01-5.00	สูง
3.01-4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

(สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, ออนไลน์)

(ตัวอย่าง)

การประมวลผลและการแปลผลการประเมินองค์ประกอบย่อย

ลำดับที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ปฏิบัติ
องค์ประกอบย่อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
1	การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต	3
2	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป	4
3	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน	4
4	การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3
คะแนนเฉลี่ย		3.50
ระดับคุณภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ปานกลาง

7. แบบประเมินความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

คำชี้แจง แบบประเมินความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครู

1. ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

ประจำปี

.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... เขต

อายุ.....วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่2 ระดับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสุขของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมี

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ / การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ใน ระดับใด โดยพิจารณาจาก

เกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ลำดับที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลัก ความพึงพอใจในการทำงาน						
องค์ประกอบย่อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1	การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต					
2	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป					
3	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน					
4	การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
องค์ประกอบย่อย บรรยากาศของคณาจารย์						
1	การรับรู้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน					
2	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
3	การได้รับโอกาสและความเอาใจใส่ดูแล					
4	การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
5	การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ					
องค์ประกอบย่อย ความก้าวหน้าในอาชีพ						
1	การได้รับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น					
2	การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่					
3	การได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ					
4	การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
องค์ประกอบย่อย การปกครองบังคับบัญชา						
1	การรับรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา					
2	การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำกับควบคุม ดูแล มอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในมาตรฐานตำแหน่งครู					
3	การรับรู้ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา					
4	การได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์					

ลำดับที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ ปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อย องค์การและการจัดการ						
1	การรับรู้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษา					
2	การรับรู้เชิงนโยบายในการบริหารและเข้าใจอย่างชัดเจน					
3	การสามารถนำนโยบายการบริหารไปเป็นแนวทางการทำงานได้					
4	การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดภารกิจการทำงาน					
องค์ประกอบหลัก ความสำเร็จในการทำงาน						
องค์ประกอบย่อย ประสิทธิภาพของงาน						
1	การมีผลการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน					
2	การมีผลการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
3	การได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม					
4	การมีความภาคภูมิใจจากการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ					
องค์ประกอบย่อย การยอมรับนับถือ						
1	การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2	การได้รับการยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความยินดีเมื่องานบรรลุเป้าหมาย					
3	การได้รับความไว้วางใจในการทำงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ					
องค์ประกอบย่อย การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ						
1	การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ					
2	การรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ					
3	การที่ครูกระตือรือร้นในการทำงาน					
4	การมีความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ					

ลำดับที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ ปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
องค์ประกอบย่อย สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย						
1	การทำงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
2	การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย					
3	การทำงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
องค์ประกอบย่อย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน						
1	การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม					
2	การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว					
3	การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ					
4	การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
องค์ประกอบย่อย การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1	การรับรู้งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม					
2	การรับรู้สถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้สังคม					
3	การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา					
4	การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญในงานที่ทำ					
องค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน						
องค์ประกอบย่อย ความเชื่อและค่านิยมร่วม						
1	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ					
2	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนของสถานศึกษา					
3	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร					
4	การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น					

ลำดับที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ ปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อย บรรทัดฐานในการทำงาน						
1	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผนหรือกฎเกณฑ์					
2	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด					
3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา					
องค์ประกอบย่อย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
1	การมีความรู้สึกว่าคุณค่า					
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3	การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา					
4	การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม					
5	การรู้สึกว่าปราศจากการถือคติต่อต้านและการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
องค์ประกอบหลักลักษณะงานที่ทำ						
องค์ประกอบย่อย การมีอิสระในการทำงาน						
1	การได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง					
2	การได้วางแผนการทำงานและจัดตารางการทำงาน					
3	การได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
4	การได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
5	ผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจริง					
องค์ประกอบย่อย ความท้าทายของงาน						
1	การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน					
2	การรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน					
3	การรับรู้ถึงวิธีการหรือพฤติกรรมหรือวิธีคิดแบบใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของครูให้สูงขึ้น					
4	การมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ด้วยความเอาใจใส่และไว้วางใจได้					

ลำดับที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น/ ปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อย ผลการปฏิบัติงาน						
1	การได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่กำหนดไว้					
2	การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงาน					
3	การได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการทำงาน					
องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
องค์ประกอบย่อย การรู้จักตนเอง						
1	การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง					
2	การรับรู้ความต้องการและความสามารถของตนเอง					
3	การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง					
4	การทบทวนและรับฟังผลสะท้อนเกี่ยวกับตนเองที่เกิดขึ้นจากกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง					
องค์ประกอบย่อย การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						
1	การรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น					
2	การรับรู้ความต้องการของผู้อื่น					
3	การตอบสนองความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม					
องค์ประกอบย่อย การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						
1	การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล					
2	มีความเชื่อมั่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น					
3	การสร้างความประทับใจและความศรัทธาต่อบุคคลอื่น					
4	การปฏิบัติดีกับเพื่อนร่วมงานได้แม้จะมีความคิดที่ต่างกัน					
องค์ประกอบย่อย การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมของคนในการทำงาน					
2	การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เครื่องมือ ความร้อนและแสงสว่าง เป็นต้น					
3	การมองข้ามข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานและพยายามทำให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น					

8. แบบสรุปผลการประเมินความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

ประจำปี.....ชื่อ

ตำแหน่ง

วิทยฐานะโรงเรียน

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลัก ความพึงพอใจในการทำงาน		
คาตอบแทนและสวัสดิการ
บรรยากาศองค์การ
ความก้าวหน้าในอาชีพ
การปกครองบังคับบัญชา
องค์การและการจัดการ
องค์ประกอบหลัก ความสำเร็จในการทำงาน		
ประสิทธิผลของงาน
การยอมรับนับถือ
การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ
องค์ประกอบหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
องค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน		
ความเชื่อและค่านิยมรวม
บรรทัดฐานในการทำงาน
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
องค์ประกอบหลัก ลักษณะงานที่ทำ		
การมีอิสระในการทำงาน
ความท้าทายของงาน
ผลการปฏิบัติงาน
องค์ประกอบหลัก มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน		
การรู้จักตนเอง
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
การเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9. สรุปผล

ความสุขในการทำงานระดับสูง	จำนวน.....องค์ประกอบ
ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง	จำนวน.....องค์ประกอบ
ความสุขในการทำงานระดับต่ำ	จำนวน.....องค์ประกอบ

**แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน กรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
คู่มือต่อไป

การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ กำหนดระดับการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 รายการที่ประเมินเหมาะสมมากที่สุด
- 4 รายการที่ประเมินเหมาะสมมาก
- 3 รายการที่ประเมินเหมาะสมปานกลาง
- 2 รายการที่ประเมินเหมาะสมน้อย
- 1 รายการที่ประเมินเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง						
2. วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้						
3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง						
4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา						
5. นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ						
6. แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้						
7. ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน						
8. เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย						
9. มีประโยชน์ต่อการประเมินความสุขในการทำงานของครู						

***โปรดส่งเอกสารฉบับนี้คืนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ตาม QR Code หรือทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่เขียนชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้



**ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
ความสุขในการทำงานของครู**

รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S.D.
	1	2	3	4	5		
1. คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง	5	5	5	5	5	5	0.00
2. วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้	5	5	5	5	5	5	0.00
3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	5	5	4	4	4	4.4	0.55
4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา	5	5	4	4	4	4.4	0.55
5. นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และ ร่องรอย/ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4	4	4	4	4	4	0.00
6. แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4	4	4	4	4	4	0.00
7. ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน	5	5	5	4	5	4.8	0.45
8. เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย	5	4	4	4	5	4.4	0.55
9. มีประโยชน์ต่อการประเมินความสุขในการทำงานของครู	4	5	5	4	4	4.4	0.55
ค่าเฉลี่ยรวม						4.49	0.29

* วิเคราะห์โดยโปรแกรม Excel

ตรวจสอบระดับความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายกอกนิษฐ์ คำมะลา
เกิดวันที่	4 กรกฎาคม 2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	105 หมู่ 4 ตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนาโกวิทยา หมู่ 4 ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2553	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2556	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2563	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร