

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร
ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปิยะพร วงษ์อุดม

คุณูปนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

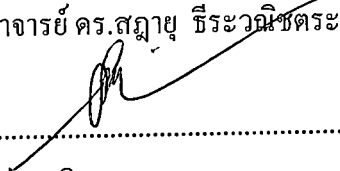
สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

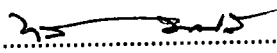
คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ ปิยะพร วงษ์อุดม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

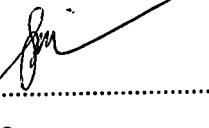

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญญา ชีระวัฒน์ตระกูล)

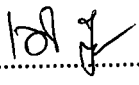

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญญา ชีระวัฒน์ตระกูล)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนภา กุลนภาค)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 16 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พุทธิพิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ซึ่งเป็นผู้ให้แนวคิด ให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินการวิจัยด้วยดีตลอดมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.พัชรี ศรีอยสกุล และดร.วรชัย ภิรมย์ ที่อำนวยความสะดวกและ ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยนักวิจัย ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ คุณพ่อตี๋เซ็ด วงษ์อุดม คุณแม่กรองทอง วงษ์อุดม คุณลุงประพันธ์ วิริยะภาพ ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงคุณสมพงษ์ มลชก และคุณณัฐพล วิริยะภาพ ที่อำนวยความสะดวกในการเดินทางเก็บข้อมูล

ปิยะพร วงษ์อุดม

56820012: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ/ ความสุขในการทำงานของครู/ พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน

ปิยะพร วงษ์อุดม: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (THE CAUSAL MODEL OF FACTORS AFFECTING TEACHERS' HAPPINESS AT WORKPLACE IN RURAL PRIMARY SCHOOLS IN THE UPPER NORTH REGION OF THAILAND THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมคุรุฯ: สถิติฯ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ด. 344 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยเป็นแบบผสม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน 12 คน การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยกลุ่มตัวอย่างของเป็นครู จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้ให้ข้อมูล 7 ท่าน เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ที่ปรับเป็น โมเดลทางเลือกซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ได้ค่าจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 347.58 df = 196 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.044 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 70 ทั้งนี้ตัวแปรที่ถูกถอดออกจากโมเดลทางเลือกคือปัจจัยคุณลักษณะ

56820012: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE CAUSAL OF FACTORS/ TEACHERS' HAPPINESS AT WORKPLACE/ THE UPPER NORTH REGION OF THAILAND

PIYAPORN WONGAUDOM: THE CAUSAL MODEL OF FACTORS AFFECTING TEACHERS' HAPPINESS AT WORKPLACE IN RURAL PRIMARY SCHOOLS IN THE UPPER NORTH REGION OF THAILAND THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION.

ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D, SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 344 P. 2016.

This research is mixed method research based on the qualitative approach and quantitative approach that has two objectives: 1) to synthesize the causal of factors affecting teachers' happiness at workplace in rural primary school in the upper northern region of Thailand 2) to develop and validate the linear structural model of causal model of factors with empirical data. The qualitative approach employed in-depth interview seven teachers and twelve educational experts in the upper northern region of Thailand. The quantitative approach equipped the questionnaire through 400 teachers with stratified random sampling. Researcher collected the data from interview form; moreover, the researcher analyzed from five rating scale questionnaire with descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment correlation coefficient, and liner structural model analysis was done by LISREL.

These research findings revealed that:

1. The causal of factors affecting teachers' happiness at workplace in rural primary school in the upper northern region of Thailand from the qualitative data analysis were defined for seven factors. Ranking from high to low mean scores were: teacher spirituality, social support, and good member of the organization, working motivation, leadership and personal factors

2. The causal of factors affecting teachers' happiness at workplace in rural primary school in the upper northern region of Thailand was valid and fit to the empirical data. The model indicated that Chi-square (X^2) = 347.58 df = 196 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.044 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93 Chi-square (X^2/df) = 1.77. The variables in the model could describe the variance of teachers' happiness at workplace being 70%. Therefore, the variables, which removed from the alternative model, were personal factors.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ซ |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| คำถามในการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 8 |
| ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย..... | 9 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 11 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 17 |
| สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร..... | 17 |
| ความสุขในการทำงาน..... | 26 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน..... | 42 |
| วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน..... | 121 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 152 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 152 |
| ขั้นตอนการวิจัย..... | 154 |
| เครื่องมือและการสร้างเครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 157 |
| การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ..... | 158 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล..... | 160 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การแปลความหมายของคะแนน..... | 160 |
| สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 161 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 165 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 165 |
| ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ..... | 167 |
| ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ..... | 213 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 248 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 249 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 251 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 269 |
| บรรณานุกรม..... | 271 |
| ภาคผนวก..... | 296 |
| ภาคผนวก ก..... | 297 |
| ภาคผนวก ข..... | 299 |
| ภาคผนวก ค..... | 305 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 344 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 1 | รูปแบบแผนการศึกษาเชิงผสมผสาน..... 123 |
| 2 | การเปรียบเทียบลักษณะของการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิมกับ โมเดลลิสเรล..... 135 |
| 3 | สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน..... 145 |
| 4 | สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน 150 |
| 5 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นเขตการศึกษา..... 153 |
| 6 | จำนวนกลุ่มให้ข้อมูลในสัมภาษณ์เชิงลึก..... 155 |
| 7 | แสดงความถี่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 208 |
| 8 | ความถี่ ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 213 |
| 9 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของปัจจัยคุณลักษณะ..... 214 |
| 10 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู..... 216 |
| 11 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม..... 218 |
| 12 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร..... 219 |
| 13 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน..... 222 |
| 14 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 223 |
| 15 | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของความสุขในการทำงานของครู..... 226 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 16 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน..... 228 |
| 17 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน..... 229 |
| 18 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยคุณลักษณะ..... 231 |
| 19 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู..... 232 |
| 20 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม..... 233 |
| 21 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร..... 234 |
| 22 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน..... 235 |
| 23 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 236 |
| 24 | ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของครู..... 237 |
| 25 | ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนตามสมมติฐาน..... 239 |
| 26 | เปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์จำนวน 2 โมเดล เพื่อประเมินหาแบบจำลองทางเลือกของงานวิจัย..... 242 |
| 27 | เปรียบเทียบความประหัดของโมเดลทางเลือกที่ 1 และ โมเดลทางเลือกที่ 2..... 243 |
| 28 | ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนตามโมเดลทางเลือก..... 244 |
| 29 | เปรียบเทียบความประหัดของโมเดลตามสมมติฐานกับ โมเดลทางเลือก..... 247 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 8 |
| 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... | 110 |
| 3 แบบแผนวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้า..... | 124 |
| 4 แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน..... | 125 |
| 5 แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย..... | 126 |
| 6 แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงสำรวจบุกเบิก..... | 128 |
| 7 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล..... | 139 |
| 8 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยคุณลักษณะ..... | 231 |
| 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู..... | 232 |
| 10 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม..... | 233 |
| 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร..... | 234 |
| 12 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน..... | 235 |
| 13 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... | 236 |
| 14 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของครู..... | 237 |
| 15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ตามสมมติฐาน..... | 241 |
| 16 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน โมเดลทางเลือก..... | 246 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไป จึงต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียน และความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข (Diener, 2003 a) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลใน การทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยทำงานด้วยความรู้สึกรักสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความยินดีในการปฏิบัติงานของตน และรู้สึกอยากทำงาน (ณรงค์ หลีกกำจร, 2548, หน้า 1) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลงานมีคุณภาพ ลดความเครียดส่งผลให้สุขภาพดี รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีผลให้การลาออกลดลงและลดการขาดงาน ส่วนคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานช้ากว่าปกติ เนื่องจากความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลดลง มักจะหลีกเลี่ยงการทำงาน ไม่ให้ความสนใจหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานใด ๆ

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jasper (2007) ได้กล่าวว่า สังคม ทัศนคติ และวัฒนธรรมขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ดังนั้น แนวทางการบริหารยุคใหม่ในหลายองค์กร รวมถึงแวดวงการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร โดยมีความพยายามปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือ โรงเรียนแห่งความสุข เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรทางสังคมและเป็นหน่วยงานการศึกษาที่สำคัญ

ในการนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษา ต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญนั่นคือครู (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2549) เนื่องจากครูเป็นผู้ที่คอยแนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน อีกทั้ง ยังเป็นผู้ที่สามารถสานความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปกครองหรือคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี เพราะครูมิได้มีหน้าที่แต่เพียงเฉพาะเรื่องเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งสติปัญญาอารมณ์และจิตใจเพื่อให้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี (อิทธิคุณ สันธนาปัญญา, 2557, หน้า 2) แต่ครูในปัจจุบันได้ผลกระทบจากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูจำนวนไม่น้อยไม่อาจดำรงจิตวิญญาณของความเป็นครูให้คงอยู่ได้ ไม่สนใจจะพัฒนาการเรียนการสอนหรือละทิ้งงานในหน้าที่ของตน

จากการรายงานการวิจัยและติดตามสภาวะการณ์ครู โครงการ Teacher watch พบว่า ครู ร้อยละ 62 ผู้บริหารร้อยละ 43 ต้องการเกษียณก่อนกำหนด และครูร้อยละ 48 ผู้บริหารร้อยละ 34 ต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ อีกทั้งไม่ส่งเสริมให้ลูกเรียนต่อในวิชาชีพครู เนื่องจากครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพของตัวเอง อันเป็นผลมาจากสภาพการทำงานหนัก และขาดแรงจูงใจในเชิงผลตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูในปัจจุบันประสบปัญหาภาวะงานที่ขาดสมดุล ปัญหาขาดความเข้าใจในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ไปจนถึงปัญหาการเป็นหนี้ของครู ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูทั้งสิ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

ตามที่ ทิศนา แคมมณี (2545) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพ การเรียนการสอน ประกอบด้วย ผู้สอน ผู้เรียน การเรียนการสอนและสภาพแวดล้อม โดยทั้งนี้ ครูผู้สอนมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนหลายประการ เช่นเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในสาระที่สอนและเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน รวมทั้งครูผู้สอนที่จะต้องดำเนินสอนโดยยึดกรอบการดำเนินงานตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูสอนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ในถิ่นพื้นที่ทุรกันดารหรืออยู่ในพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงคลัง ปีงบประมาณ 2558 เป็นโรงเรียนมีความห่างไกลจากตัวเมือง อีกทั้งการเดินทางเข้าไปสอนของครูไปด้วยความยากลำบาก และไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้ครูที่สอนในโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดารอาจจะไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะเนื่องด้วยต้องเผชิญกับสภาพปัญหาดังกล่าว และเกิดปัญหาโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดารส่วนใหญ่จำนวนครู

และหาปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากครูในพื้นที่ทุรกันดารเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้ที่มึคุณธรรม จริยธรรมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถจะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารในนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับครูในพื้นที่ทุรกันดารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำถามในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร

3. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะ ได้นำแนวคิดของ Warr (2007) ที่กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุข 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และปัจจัยภายในบุคคล โดยเฉพาะ ปัจจัยภายในบุคคลพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพส่งผลต่อความสุข และแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2548) ที่พบว่า คนที่จะมีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ทั้งของตนเองและของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันทวี พัวพันธ์, ปนัดดา ชำนาญสุข และประคอง ชื่นวัฒนา (2556) ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพของบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียง และงานวิจัยของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่า บุคลิกภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และบูรณาการแนวคิดของนักการศึกษา ดังกล่าว ได้องค์ประกอบของปัจจัยคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ได้ศึกษา แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552 ก) เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ มาบูรณาการร่วมกับองค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูของ ภาวัต ตั้งเพชรเคโซ (2556) ซึ่งประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ความรักความเมตตาต่อศิษย์ ความเสียสละ ความอดทน และความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ยัง พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน และงานวิจัยของ ชรรมนันทิกา แจ็งสว่าง (2554) พบว่า ความสุขเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ ด้านความอดทนต่อศิษย์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้นำแนวคิดของ House (1981) และ Faber (1983) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุน

ด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล และการสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ โดยแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ คนในชุมชน และ สมาชิกในครอบครัว มาบูรณาการร่วมกับงานวิจัยของ Jacobsen (1986) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์จะเป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญในการช่วยลดความเครียดที่เกิดขึ้นให้ลดต่ำลง และงานวิจัยของ Manion (2003) ที่พบว่า สนับสนุนจากครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ Lu, Shin, Lin and Ju (1997) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้าน สังคมสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขมี สุคติ (2550) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและงานวิจัยของวรรณศิริ สุจริต (2553) พบว่า การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคม ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล และการสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ

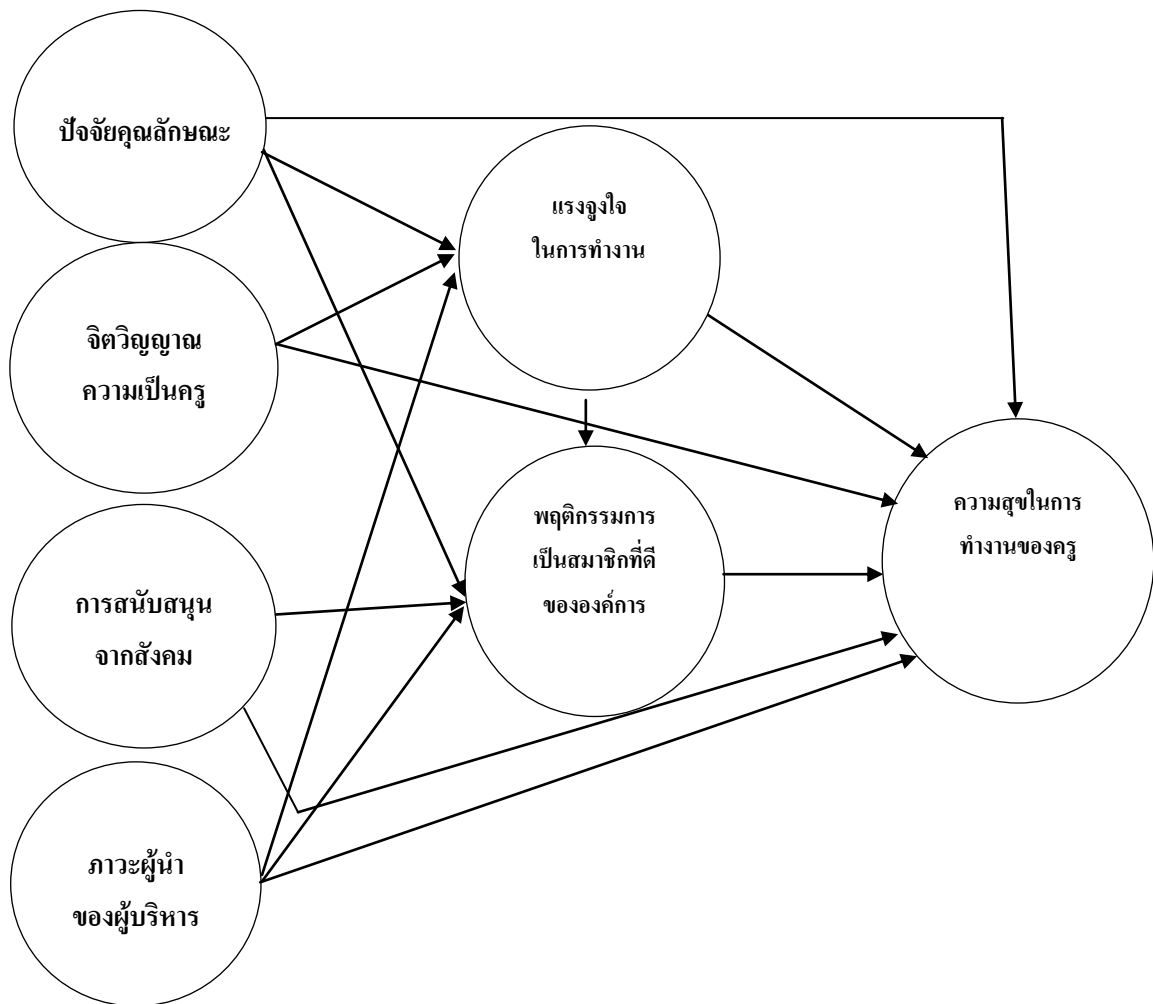
ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้นำแนวคิดของ Burns (1978) ที่ศึกษาเรื่องของ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มาบูรณาการร่วมกับภาวะผู้นำในพื้นที่สูง ซึ่งอยู่ในงานวิจัยของ สำเนา หมั่นแจ่ม (2555) เชื่อมโยงกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ที่พบว่า ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และบูรณาการแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว ได้องค์ประกอบปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ การใช้ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน และการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครุ ได้นำทฤษฎีของ McClelland (1965) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliations) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power) บูรณาการกับงานวิจัยของ Beck (1990) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ชองกันกับความสุขและงานวิจัยของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจการทำงานมากส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) และภานุวัฒน์ ราชสมักร (2557) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้นำแนวคิดของ Organ (1987) มาบูรณาการกับแนวคิดของ Diener, Lyubomirsky and King (2005, pp. 812) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทน อดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับการที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2549) พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องงานวิจัยของ Miles, Borman, Spector and Fox (2002) พบว่า ความผูกพันของความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโตด (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ ในทางบวก ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่มีต่อโรงเรียนส่งผลต่อความสุขในการทำงานครู ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ

ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาแนวคิดของ Manion (2003) ที่อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ ด้านความเชื่อถือศรัทธา และแนวคิดความสุข 8 ประการ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) ด้านน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) ด้านจิตวิญญาณที่ดี (Happy soul) ด้านเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy money) ด้านไฟเรีนรู้ (Happy brain) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy family) และด้านสังคมดี (Happy society) และแนวคิดความสุขของ Diener (2003 a) 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ มาบูรณาการ ร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูที่มีความสุขในการทำงานโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทำให้ได้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเชื่อถือศรัทธา และด้านการเป็นผู้ให้โอกาส

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในพื้นที่ทุรกันดาร ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการสนับสนุนจากสังคม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สนุกกับการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย มีดังนี้

1. ทำให้สามารถระบุสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาต่อไป
4. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการสนับสนุนจากสังคม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสุขในการทำงานของครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1.1 ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ คือ ครู ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลดังนี้ 1) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) ครูที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับเขตพื้นที่จนถึงระดับชาติและได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ และ 3) ครูที่เต็มใจในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน

2.2 ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.2.1 ประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 431 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 4,078 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 405 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตัวแปรสังเกตคุณ 15 เท่าของ Bentler and Chou (1987) จากนั้นทำสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1.1.1 ด้านอารมณ์

3.1.1.2 ด้านบุคลิกภาพ

3.1.2 ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่

3.1.2.1 ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

3.1.2.2 ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์

3.1.2.3 ด้านความอดทนต่อศิษย์

3.1.2.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

3.1.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่

3.1.3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์

3.1.3.2 การสนับสนุนด้านข้อมูล

- 3.1.3.3 การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ
- 3.1.4 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.1.4.1 การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์
 - 3.1.4.2 การสร้างแรงคลใจ
 - 3.1.4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 3.1.4.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
 - 3.1.4.5 การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม
- 3.1.5 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.1.5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.1.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
 - 3.1.5.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
- 3.1.6 ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.1.6.1 การให้ความช่วยเหลือ
 - 3.1.6.2 ความสำนึกในหน้าที่
 - 3.1.6.3 ความอดทนอดกลั้น
 - 3.1.6.4 การคำนึงถึงผู้อื่น
 - 3.1.6.5 การให้ความร่วมมือ
- 3.2 ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.2.1 ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน
 - 3.2.2 ด้านความพึงพอใจในงาน
 - 3.2.3 ด้านเชื่อถือศรัทธา
 - 3.2.4 ด้านการเป็นผู้ให้โอกาส

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูปัจจัย

การสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ปัจจัยคุณลักษณะ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลทำให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนพื้นที่กันดาร ภาคเหนือตอนบน ให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของครูแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ

2.1 ด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเอง เข้าใจอารมณ์ และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งจะ使人ผู้นั้นปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งประกอบด้วย ความตระหนักรู้ตนเอง การจัดการอารมณ์ การจูงใจตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะ นิสัยเฉพาะประจำตัวของแต่ละบุคคล โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ปรับตามสภาพแวดล้อม อันส่งผลต่อความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมีอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพแบบลักษณะใจกว้าง

3. ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง จิตสำนึก ทศนคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู เป็นจิตสำนึกที่ครูมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงอุดมการณ์ในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

3.1 ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู หมายถึง มีความศรัทธาในอาชีพครู มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงาน และศรัทธาในอุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดี พร้อมเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะมาจากศิษย์หรือเพื่อนครู รวมทั้งชื่นชมในคุณค่าและความสำเร็จของลูกศิษย์

3.2 ด้านความรักและความปรารถนาดีต่อศิษย์ หมายถึง พลังของความรู้สึกในทางบวกที่ครูมีต่อศิษย์ แสดงออกถึงความห่วงใยอาทร เป็นผู้ที่แนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคนอย่างจริงใจ มีจิตใจเป็นกลางปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีจิตใจโอบอ้อมอารีให้ความรักเมตตาต่อศิษย์

3.3 ด้านความอดทนเพื่อศิษย์ หมายถึง ความอดทนต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่ครูไม่ปรารถนา อดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากศิษย์ และตั้งใจอบรมสั่งสอนปลูกฝังให้ศิษย์เป็นคนดีมีคุณธรรม

3.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ หมายถึง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา ใจ โดยประพฤติ ตามหลักคุณธรรม ศีลธรรม บรรทัดฐาน ประเพณี และกฎหมายของสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพครูถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่บิดเบือนปิดบัง

4. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การครูได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากคนในครอบครัว และคนในชุมชน ในการให้คำปรึกษาแนะนำ การช่วยเหลือ ทั้งทางด้านวัตถุดิบของ น้ำใจไมตรี การให้ความช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยากลำบากจากคนในครอบครัว และคนในชุมชน ซึ่งทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ

4.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่ครูได้รับความรัก ดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและกำลังใจจากญาติพี่น้องและสมาชิกในครอบครัว อีกทั้งได้มิตรไมตรี ได้รับน้ำใจ การจากคนในชุมชน

4.2 การสนับสนุนด้านข้อมูล หมายถึง การที่ครูได้รับคำแนะนำหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาจากสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งคำแนะนำจากคนในชุมชน ที่ทำให้ครูเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น วิถีชีวิต ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และแนวทางปฏิบัติตนที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนจนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของชุมชนหรือวิถีชีวิตของคนในชุมชนได้

4.3 การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ หมายถึง การที่ครูได้รับการดูแล การให้ความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวในส่วนของ การสนับสนุนที่ช่วยเหลือหาสิ่งของที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ครูและโรงเรียนได้รับ ความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงานและบริการต่าง ๆ จากคนในชุมชน

5. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่สามารถสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรและมีความเข้าใจใ้ต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชา และมีความสุขในการทำงาน อันประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

5.1 การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่แสดงออก เป็นผู้นำปฏิบัติตนดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ด้วยการเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมทั้งมีการประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม และต้องอุทิศตนเอง

5.2 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่แสดงออก ด้วยการสื่อสาร ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าในงานของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจกับครูทุกคนช่วยกันทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

5.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจความสามารถของครูแต่ละคน และทำให้ครูได้แสดงความสามารถตามศักยภาพของตนเอง

และกระตุ้นให้ครูทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและประสานให้เกิดความสามัคคีภายในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมกระตุ้นให้ขวัญกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน และการดูแลต้อนรับครูอย่างเป็นมิตร และให้ความช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาหรือเดือดร้อน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำแนะนำให้การช่วยเหลือครูได้พัฒนาตนเอง การพัฒนางาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

5.5 การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นให้เกิดความสามัคคีการร่วมมือในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศให้ครูทำงานด้วยระบบพี่น้อง โดยให้รุ่นพี่แนะนำรุ่นน้องและสร้างทีมงานครู จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเกิดความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนด้วยกัน หน่วยงานภายในชุมชนและนอกชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง ความปรารถนา หรือความต้องการของครูที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และจิตใจที่เป็นไปตามธรรมชาติประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

6.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งพยายามต่อสู้กับอุปสรรคและจัดการกับปัญหาที่ยากและท้าทายของครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ใกล้ชิดในการทำงาน คือ เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน อันได้แก่ การได้รับการยอมรับ ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ และกำลังใจในการทำงาน

6.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการของครูที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน และต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ มุ่งแสวงหาโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเหมาะสม

7. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทำโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นพฤติกรรมทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน ต่อนักเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นพฤติกรรมที่ครูแสดงออก 5 ลักษณะ อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

7.1 การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกของครูด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคคลเหล่านั้นประสบปัญหาในการทำงาน เช่น เข้าสอนแทนเพื่อนครู ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

7.2 ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง ความเสียสละความสุขส่วนตัวของครู เพื่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของศิษย์ และความสำนึกในหน้าที่ของการทำงาน อันได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการสอนนักเรียนโดยไม่ละทิ้งหน้าที่ในขณะเวลาสอน รวมทั้งมีสำนึกที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นอย่างดี และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของศิษย์

7.3 ความอดทนอดกลั้น หมายถึง มีความอดทนของครูต่อปัญหาที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่สะดวกสบาย เช่น ขาดแคลน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน และการทำงาน รวมทั้งอดทนต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีข้อจำกัด อันได้แก่ ระยะทางที่ไกล และเส้นทางการเดินทางไปปฏิบัติงานที่ยากลำบาก

7.4 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของครูที่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนครู และผู้ร่วมงานในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ไม่ประพฤติตนที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งทาง กาย วาจา และใจ

7.5 การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เต็มใจและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินของโรงเรียนและในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จัดขึ้น โดยเป็นพฤติกรรมที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ต้องการให้โรงเรียนและนักเรียนได้รับการพัฒนาเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

8. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกในเชิงบวก มีความกระตือรือร้น และความเต็มใจยินดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.1 ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงผลความสำเร็จที่เกิดกับนักเรียนที่ครูได้ตั้งใจและทุ่มเทในการถ่ายทอดความรู้ และการที่ครูมีส่วนผลักดันหรือแนะนำการศึกษาแก่นักเรียนในศึกษาต่อในระดับสูง รวมทั้งการที่ครูได้ช่วยในการพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะพิเศษให้กับนักเรียน

8.2 ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ครูปฏิบัติงานด้วยเต็มใจ และหน้าที่ครูที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และพอใจที่ได้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน มียินดีและประทับใจต่อนักเรียนที่ตนเองได้เคยสอนในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน

8.3 ด้านเชื่อถือศรัทธา หมายถึง ครูได้รับรู้ถึงว่าตนเองได้รับการยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของนักเรียนให้ดูแลบุตรหลาน รวมทั้งได้รับการยอมรับและศรัทธาจากลูกศิษย์มีต่อครู อีกทั้งการที่ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจหรือการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

8.4 ด้านการเป็นผู้ให้โอกาส หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารได้มีส่วนเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษากับนักเรียนที่อาศัยอยู่พื้นที่ห่างไกล เพื่อให้นักเรียนเหล่านี้ได้มีโอกาสทางการศึกษาทันเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในเมือง โดยเป็นการให้ที่ครูไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนเพียง ต้องการให้นักเรียนพื้นที่ทุรกันดารได้อ่านาคที่ดี

9. โรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในพื้นที่พิเศษที่กระทรวงการคลังประกาศ ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 8 จังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน

10. ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร 8 จังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนบน โดยเป็นพื้นที่พิเศษที่กระทรวงการคลังประกาศ ปีงบประมาณ 2558

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการสรุปกรอบแนวคิดและเป็นความรู้พื้นฐานในการดำเนินการวิจัย การสรุป และการอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุจุดประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำเสนอสาระสำคัญในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร
2. ความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน
4. วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน

สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร

ความหมายสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร

สถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารหรือโรงเรียนพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง โรงเรียนที่กระทรวงการคลังประกาศเป็น โรงเรียนพื้นที่พิเศษ ในปีงบประมาณ 2558 พื้นที่ทุรกันดาร หมายถึง บริเวณพื้นที่กันดาร การคมนาคมไปไม่ถึงหรือไปลำบาก บริการของรัฐเข้าไปได้ยาก (เกรียงไกร เจริญพานิช, 2549)

ทรงวุฒิ เทพรักษ์ (2544, หน้า 22-25) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพื้นที่พิเศษไว้ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่เขาเขา ตั้งแต่พุทธศักราช 2500 เป็นต้นมา ในปัจจุบันมีหน่วยงานระดับกรมหลายหน่วยงานเข้าไปจัดการศึกษาแก่เขาเขา ในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่หน่วยงานที่เข้าไปจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนกลุ่มดังกล่าว ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กรมประชาสัมพันธ์ กรมป่าไม้ และกรมส่งเสริมการเกษตร

แม้จะมีหน่วยงานต่าง ๆ เข้าไปจัดการศึกษาแก่เขาเขาหรือชุมชนบนพื้นที่สูงหลายหน่วยงานแล้วก็ตาม การจัดการศึกษาให้แก่เขาเขาในระยะที่ผ่านมาก็ยังประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น การขาดประสานงาน ปัญหาความเป็นเอกภาพในการดำเนินงาน ปัญหาเรื่องสัญชาติ

หรือทะเบียนบ้านปัญหาความปลอดภัยในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ความทุรกันดาร ปัญหาเรื่องหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาความยากลำบากในเรื่องพื้นที่ การคมนาคมติดต่อสื่อสาร ปัญหางบประมาณ สวัสดิการและบุคลากร เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุทำให้การจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงให้แก่ชาวเขาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในปัจจุบันในประเทศไทยมีชาวเขาอาศัยอยู่หลายกลุ่ม เช่น อาข่า ลาหู่ เย้า กะเหรี่ยง ลีซอและม้ง ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีขนบธรรมเนียมประเพณีและสังคมที่แตกต่างกัน ตามลักษณะเผ่าพันธุ์ความเชื่อ อีกทั้งยังมีความแตกต่างกัน ในด้านภาษาพูดและการแต่งกาย

ในด้านการจัดการศึกษาในชุมชนชาวเขาอาจพบกับปัญหาต่าง ๆ หลายด้าน และมีการศึกษาค้นคว้ารูปแบบหลากหลาย แต่การที่จะกล่าวว่ารูปแบบใดจะมีความเหมาะสมที่สุดในการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนพื้นที่สูงที่ประกอบด้วยชาวเขาเผ่าต่าง ๆ และชนกลุ่มน้อยหรือแม้แต่โรงเรียนพื้นราบโดยทั่วไปนั้นไม่ถูกนัก トラบใดที่ยังไม่ได้ทำการศึกษารวมชนสภาพของโรงเรียนทุก ๆ ด้าน มาผสมผสานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กับการจัดการศึกษาเพื่อมองหาทิศทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลดีภายใต้ข้อจำกัดของกรอบและระบบราชการที่เป็นอยู่

สภาพและลักษณะโรงเรียนกั้นดาร

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมพื้นที่ 2 ลักษณะ คือ โรงเรียนที่ตั้งอยู่เขตพื้นที่ปกติทั่วไปซึ่งมีลักษณะการคมนาคมที่สะดวก อยู่ในแหล่งชุมชนที่เจริญ การสาธารณูปโภคค่อนข้างให้บริการอย่างทั่วถึง ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กั้นดาร โดยถือกำหนดตามประกาศกระทรวงการคลัง (2558, หน้า 1) เรื่องการกำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยถือเกณฑ์ การพิจารณา ประกอบด้วย

1. การคมนาคมไม่สะดวก โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบ ต้องเป็นถนนธรรมชาติหรือดินลูกรัง ใช้เกวียนหรือเดินทางเท้าเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีรถเข้าออกบริการ โดยเฉพาะฤดูฝนใช้รถไม่ได้ หรือใช้ได้ด้วยความยากลำบาก ลักษณะดังกล่าวต้องมีระยะทางเกิน 5 กิโลเมตรขึ้นไป ส่วนกรณีโรงเรียนตั้งอยู่บนภูเขา ต้องเป็นถนนธรรมชาติ และเดินเท้าไม่น้อยกว่า 1 กิโลเมตรหรือดินลูกรังไม่น้อยกว่า 8 กิโลเมตร ทั้งนี้ ถ้ามีรถรับจ้างต้องวิ่งผ่านไม่เกินวันละ 2 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย

2. ไม่มีรถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไปมาตลอดปี หมายถึง ในฤดูฝนหรือฤดูมรสุมการคมนาคมถูกตัดขาดไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยเฉลี่ยทำให้รถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไม่สามารถใช้ได้ตลอดปี

3. มีไข้มาลาเรียชุกชุม ซึ่งในหมู่บ้านที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องมีอัตราผู้ป่วยไข้มาลาเรียจำนวนตั้งแต่ 16 คน ต่อประชากรในหมู่บ้าน 1,000 คน โดยมีหนังสือรับรองจากหน่วยมาลาเรียหรือสำนักงานเขตมาลาเรียในท้องถิ่นที่นั้น ๆ

ในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนกันดาร์ (นิเรก หอมรส, 2548, หน้า 33) กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนกันดาร์ พบว่า โรงเรียนกันดาร์มีข้อจำกัดหลาย ๆ ด้าน ที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร อันได้แก่

1. โรงเรียนกันดาร์ ส่วนใหญ่นักเรียนจะเป็นชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ เช่น กะเหรี่ยง อาข่า มูเซอ เย้า ฯลฯ โดยจะใช้ภาษาอื่น ๆ ซึ่งเป็นภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย มีขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนศาสนาและความเชื่อที่เหมาะสมมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งบางครั้งนับว่าเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

2. ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเองเพราะส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ อาชีพส่วนใหญ่รับจ้างทั่วไป หาของป่า ทำไร่ เป็นต้น เป็นเหตุให้นักเรียนขาดเรียนบ่อยเพราะต้องช่วยพ่อแม่ทำงานหาเลี้ยงชีพ

3. การคมนาคมไม่สะดวก ตลอดถึงการสาธารณูปโภคบริการไม่ถึงทำให้เป็นปัญหาด้านการเดินทางขนส่งโดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ตลอดถึงการรับรู้ข่าวสารเทคโนโลยีต่าง ๆ

4. โรงเรียนกันดาร์ส่วนใหญ่จำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ ทำให้ครูสอนไม่ครบชั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

5. การนิเทศติดตามผลทางวิชาการจากหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ยังขาดรูปแบบเฉพาะในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะนำไปใช้สำหรับโรงเรียนกันดาร์ ยังคงใช้หลักการหรือแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลเหมือนพื้นที่ปกติทุกประการ

โครงการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 1-34) ได้เร่งรัดผลักดัน สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาเหล่านี้ ได้รับการศึกษามากที่สุด และสามารถเรียนนอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาศักยภาพ ทักษะวิชาชีพที่สามารถมีอาชีพที่พึงตนเองได้บนพื้นฐานและหลักการศึกษาความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์

ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร โดยกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) ในการขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายปลายทางตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

ที่มาและความสำคัญของการจัดการศึกษาในพื้นที่ภูเขาและถิ่นทุรกันดาร

จากพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ หลายครั้งที่พระองค์ทรงห่วงใยการศึกษาของเด็ก โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาสเด็กชาวไทยในพื้นที่ภูเขาสูง เด็กที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารและเด็กในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัญหาความเป็นอยู่และโอกาสการได้รับการศึกษาและจากพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คราวเสด็จทรงบรรยายเรื่อง “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร” ณ ห้องสมานฉันท์ ชั้น 3 สำนักงานใหญ่ธนาคารกสิกรไทย กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2550 ตอนหนึ่งว่า “ทำอย่างไร จะให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดารและเยาวชนที่อยู่ในวัยการศึกษาเล่าเรียนมีพละนาမ်สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมทั้งจะสร้างเสริมสติปัญญา เพื่อการพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์แก่ภูมิภาคนี้ สักวันสักปี เรื่องการศึกษาต้องเน้น คุณภาพและโอกาสในการศึกษา ไม่ใช่จะสอนอย่างไรก็ได้ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ ข้าพเจ้าเชื่อว่าแนวทางที่เราทำงานมาแต่เดิมไม่ผิด ยังใช้ได้ดี โดยเฉพาะ ในเขตทุรกันดาร แต่เราต้องเปลี่ยนความคิด แต่ก่อนคิดว่าให้คนในเขตทุรกันดารเรียนเพียงเพื่อให้อ่านออกเขียนได้เท่านั้น ปัจจุบันเขามีสิทธิที่จะเรียนชั้นสูงได้เหมือนลูกคนในเมือง ต้องมุ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเพิ่มมากขึ้น”

การพัฒนาการจัดการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนในถิ่นทุรกันดารทั้งที่มีและไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรให้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพนั้น สำหรับประเทศไทย มีกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเด็กด้อยโอกาสหลายฉบับ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ โดยเน้นความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพราะกฎแห่งความแตกต่าง ความเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังได้ระบุไว้ในมาตรา 10 เกี่ยวกับสิทธิและโอกาสในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่ผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส นอกจากนี้ นโยบายของรัฐบาลไทย ทุกรัฐบาล ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงและมีความสุขจึงได้กำหนด เป็นนโยบายแห่งรัฐที่จะดำเนินนโยบายด้านการศึกษาให้ทั่วถึง และยกระดับคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภาคการผลิตและการให้บริการที่สำคัญประเทศไทย เป็นภาคีขององค์การสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (พ.ศ. 2533) โดยมุ่งเน้นเพื่อจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานของปวงชนเป็นไปอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเป็นธรรม ขจัดความเหลื่อมล้ำกันในระบบการศึกษาระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ เพศ กลุ่มทางสังคม ครอบครัว ระดับรายได้ กลุ่มเชื้อชาติ สัญชาติ กลุ่มเมือง และชนบท เป็นต้น และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบที่ได้กำหนดสิทธิในการได้รับการศึกษา

เนื่องจากประเทศไทยมีสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์แตกต่างกัน โดยเฉพาะบริเวณภาคเหนือและตลอดแนวชายภาคตะวันตก ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงปกคลุมไปด้วยป่าไม้ เบื้องพันธุเป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำลำธาร ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว มีหลากหลายเผ่าพันธุ์ ได้แก่ ชาวไทยจากพื้นที่ราบที่ขึ้นไปทำมาหากินเลี้ยงชีพ ชาวไทยพื้นเมือง ชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ เช่น กะเหรี่ยง ม้ง มูเซอ ลีซอ ไทยใหญ่ ชนเผ่ามลาบรี เป็นต้น นอกจากนี้ บริเวณดังกล่าวยังเป็นอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีชนกลุ่มน้อยอพยพหนีภัยจากการสู้รบภายในประเทศ บางส่วนได้เข้าพักพิงในพื้นที่รองรับขององค์การระหว่างประเทศ แต่มีบางส่วนพักอาศัยกับญาติพี่น้องตามแนวชายแดน ตลอดจนความต้องการใช้แรงงาน ไร้ฝีมือตามแนวชายแดนทำให้มีผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากในจำนวนนี้มีเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยการศึกษา รวมอยู่ด้วย การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนกระจัดกระจายเป็นหย่อมบ้าน ตามที่ราบเชิงเขา หุบเขา บนเขา และตามเกาะหรือขอบอ่างเก็บน้ำเหนือเขื่อนการคมนาคมไป-มา ไม่สะดวก ยากลำบากมีวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกันตามเผ่าพันธุ์ของตน ประชากร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำไร่ บุกรุก ถางป่า รับจ้าง หาของป่า มีฐานะยากจน จึงทำให้ความสำคัญกับการหาเลี้ยงชีพมากกว่าการส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฐานะเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายโดยส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสเข้าถึงการได้รับบริการทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ตลอดมา ดังนี้

1. โรงเรียนเขตพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1)
2. โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาพื้นที่อำเภออมก๋อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5)
3. โครงการโสมเขียนจาวบ้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3)

4. การจัดการศึกษาเด็กในไร่สตอเบอร์รี่ โรงเรียนบ้านบ่อแก้ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2)
5. โครงการเมืองก๊อด โมเดล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2)
6. โครงการไต้โว้ โมเดล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3)
7. โครงการจัดการศึกษาเด็กไร่ส้ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3)
8. โครงการเด็กพักนอนกึ่งสงเคราะห์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2)
9. โครงการฝึกอาชีพเด็กชาวไทยในพื้นที่ภูเขาสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1)
10. การจัดการศึกษา 3 ระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6)
11. การจัดการเรียนการสอน 3 ผลัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3)
12. การจัดการเรียน ม.ปลาย สายอาชีพ (ปวช.) ในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2)

จากการศึกษาปัญหา ภาวะคุกคามในการดำเนินการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสที่อาศัยอยู่บนพื้นที่ภูเขาสูงและทุรกันดาร ตามที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้น ดังนี้

1. ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ดังกล่าวมีตกหล่นไม่ได้เข้าเรียน คิดเป็นร้อยละ 38 ของประชากรในวัยเรียนที่ตกหล่น ไม่ได้เข้ารับการศึกษาทั่วประเทศ
2. เด็กที่เข้าเรียนแล้วออกกลางคัน ด้วยสภาพปัญหาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 15 ของเด็กที่ออกกลางคันทั่วประเทศ
3. เด็กที่เรียนจบการศึกษาในช่วงชั้นที่ 2 แล้วไม่เรียนต่อช่วงชั้นที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 9.27 ของผู้ที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
4. เด็กที่เรียนจบการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 แล้วไม่เรียนต่อช่วงชั้นที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 48.5 ของผู้จบมัธยมศึกษาปีที่ 3

5. ผู้เรียนบนพื้นที่สูงมีคุณภาพการเรียนต่ำไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ
6. ผู้เรียนมีภาวะทุพโภชนาการ สุขภาพอนามัยไม่ดี
7. การดำรงชีวิตของประชากรขาดความรู้ ความเข้าใจ การรับทราบข่าวสารด้านการรักษาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติต่าง ๆ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของประชาชนในวงกว้างมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ภัยพิบัติทางธรรมชาติต่าง ๆ ที่ใกล้ตัว เช่น ภาวะโลกร้อนจากเรือนกระจกที่ส่งผลให้น้ำแข็งขั้วโลกละลาย ภาวะอากาศแปรปรวนในหลายภูมิภาคของโลก น้ำท่วม เป็นต้น

8. ขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐและชุมชน โดยมีจิตสำนึกในการป้องกันสิทธิของตนเอง การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่นการเคารพสิทธิของผู้อื่น ตลอดจนการปกป้องสิทธิประโยชน์ ของส่วนรวม

จากสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดารดังกล่าว การจัดการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องจัดในรูปแบบที่แตกต่างจากระบบปกติ อย่างหลากหลายเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน ให้ทั่วถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนา การศึกษา ในเขตพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดารขึ้น เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบอนุมัติโครงการ เพื่อแสวงหารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพปัญหา และบริบทของพื้นที่ ให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ดังกล่าวได้รับโอกาสทางการศึกษา และ พัฒนาคุณภาพชีวิตตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนบนพื้นที่ภูเขาสูงและทุรกันดาร ให้ได้รับการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนถึงระดับอุดมศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถประกอบ อาชีพเลี้ยงตนเอง มีความสำนึกรักแผ่นดินไทย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐาน ความแตกต่าง ของวัฒนธรรมอย่างมีความสุข

เป้าหมาย

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ
 - 1.1 เด็กที่มีอายุ 3-5 ปี ในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดารทุกคน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความพร้อม
 - 1.2 เด็กที่มีอายุ 7-16 ปี ในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดารมีโอกาสเข้าเรียนการศึกษา ภาคบังคับทุกคน
 - 1.3 ผู้จบการศึกษาภาคบังคับทุกคนได้เรียนต่อมัธยมศึกษา ตอนปลายสายสามัญ หรือสายอาชีพ
 - 1.4 ร้อยละ 10 ของผู้ที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา
 - 1.5 ร้อยละ 90 ของผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำความรู้ และคุณลักษณะที่จำเป็นไปพัฒนาตนเองให้สามารถประกอบอาชีพ ตามศักยภาพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนของตนอย่างมีความสุข

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

เด็กและเยาวชนวัยเรียนทุกคนบนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร ตามขอบเขตของโครงการฯ ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้มีความประพฤติดี สามารถแก้ปัญหาได้ มีทักษะในการประกอบสัมมาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุขสงบสุข

ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการของโครงการมีกำหนด 4 ปี (ปีงบประมาณ 2551-2554)

ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา

ทิสนา เขมมณี (2545, หน้า 17-18) ได้สรุปปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ผู้สอน เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนหลายประการ เช่น ความรู้ความเข้าใจในสาระที่สอนความสามารถในการสอน ความตั้งใจในการสอน เจตคติต่อการสอน ความรู้สึกต่อตัวผู้เรียน สภาพจิตใจของผู้สอน แรงจูงใจในการสอน สุขภาพของผู้สอน ความพร้อมของผู้สอน บุคลิกลักษณะของผู้สอน ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งส่งผลถึงกระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ผู้เรียน สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของผู้เรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนมากเช่นเดียวกับผู้สอน เช่น ความสนใจความต้องการ ความถนัดในการเรียน วิธีการเรียนรู้ แรงจูงใจในการเรียน ความพร้อมในการเรียน สุขภาพของผู้เรียน ลักษณะของผู้เรียน จำนวนผู้เรียน พฤติกรรมของผู้เรียน สภาพจิตใจของผู้เรียน เจตคติต่อการเรียนการสอน ความรู้สึกของผู้เรียนต่อผู้สอน ความสามารถของผู้เรียน ปัญหาของผู้เรียน จะเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเรียนการสอน เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องดำเนินการโดยยึดกรอบการดำเนินงานตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้ามีการกำหนดเป็นแผน การจัดการเรียนการสอนเรียกว่าแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้มีโครงสร้างประกอบด้วย จุดประสงค์การสอนเนื้อหาสาระวิธีการและหรือกระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล และสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งการออกแบบการสอนทุกครั้งทุกรายวิชาต้องเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด

4. สภาพแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมที่ใกล้ตัวผู้สอน-ผู้เรียนมากที่สุดก็คือสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ได้แก่ แสงเสียงสีอากาศขนาดห้องเรียนอุปกรณ์การเรียน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนหรือสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขณะที่มีการเรียน การสอนเกิดขึ้นเช่นเสียงต่าง ๆ รอบห้องเรียนรบกวนผู้สอน-ผู้เรียน เป็นต้น

ถาวรณ สกุลกรุณาอารีย์ (2549, หน้า 169-174) ศึกษาวิจัยการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลวัดป่าเลไลยก์พบปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่

1. ปัจจัยด้านครู ได้แก่ สอนโดยฝึกจากประสบการณ์ฝึกกระบวนการคิดใช้กระบวนการประชาธิปไตยในการสอนใช้กระบวนการวิจัยในการสอนและคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวที่ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้แก่ตรงต่อเวลาทุ่มเทในการสอนเต็มเวลามีความชำนาญในการสอนเข้าใจศักยภาพผู้เรียนและมีความสามารถในการสอนการใช้สื่อเทคโนโลยี

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ จัดสรรงบประมาณโปร่งใสมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่นและคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวที่ส่งเสริมได้แก่มีคุณวุฒิเหมาะสมใช้เทคโนโลยีได้ดีมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากร สนับสนุนการจัดการศึกษามีความทุ่มเทเสียสละแต่งกายเหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและชุมชน ได้แก่ที่ตั้ง โรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสถานที่สำคัญและหน่วยงานราชการชุมชนมีน้ำใจและให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร

4. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและนักเรียน ได้แก่ นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตด้านการประกอบอาชีพสูงเนื่องจากการประกอบอาชีพและความเป็นอยู่ของผู้ปกครอง

5. ปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ โรงเรียนได้งบประมาณมากสืบเนื่องมาจากผู้บริหารมีอำนาจแฝงทางการเมืองและทางสังคม

ภูวรินทร์ จารียพานิช (2555) ได้วิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีคุณลักษณะและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจที่ดี ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะในการจัดทำสื่อการสอน อยู่ในวัยทำงานและได้รับแรงเสริมอย่างเต็มที่ ผู้เรียนมีทักษะในการประกอบอาชีพสูง จำนวนผู้เรียนมีมากทำให้ได้รับงบประมาณมาก มีแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ คนในชุมชนมีความผูกพันกัน การติดต่อสื่อสารกับชุมชนเป็นไปโดยง่าย ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทำให้ชุมชนเปิดรับสังคมภายนอกมากขึ้น มีวัฒนธรรมประเพณีเก่าแก่ในชุมชน ผู้เรียนปลอดจากสิ่งชั่วร้ายต่าง ๆ และนโยบายที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนทุกคนเท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร พบ อุปสรรคต่อการจัดการศึกษาหลายด้าน ทั้งด้านการขาดแคลนทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ กำลังคนและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งทำให้นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารได้รับโอกาสทางการศึกษา

ที่ไม่เท่าเทียมกับนักเรียนทั่วไป ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ทั้งนี้ การแก้ปัญหาการศึกษาในโรงเรียนพื้นที่ทุรกันดาร บุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ก็คือ ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร ซึ่งผู้ทบทวนปฏิบัติงานท่ามกลางอุปสรรคและข้อจำกัดในพื้นที่ทุรกันดาร ดังนั้นความสุขในการทำงานของครูในพื้นที่ทุรกันดารจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร และประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับสูง ควรให้ความสำคัญ เพราะเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะเฝ้าระวังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน

ความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความสุข ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Happiness, subjective well-being หรือ Life satisfaction ซึ่งใช้แทนกันได้ (Onnely, 2002, pp. 1-2) ความสุข คือ ความรู้สึกซึ่งอยู่ภายในจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และความคิดที่เป็นบวก เป็นอารมณ์ที่ไม่สามารถแสดงออกให้เห็น โดยตรง แต่จะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่สามารถบ่งบอกถึงความสุขได้ นอกจากนี้ยังหมายถึงความพอใจเมื่อประสบกับการบรรลุถึงผลสำเร็จบางประการ ความต้องการ ความปรารถนา ความสุขเกิดจากความรู้สึกอันเกิดจากเหตุ หรือสิ่งหนึ่ง ๆ หรือความต้องการความสำเร็จ ความสุขเกิดขึ้นในจิตใจ ความสุขทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่อยู่ในใจ และความพอใจ (Alexandrova, 2005) ความสุขเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา เป็นแนวคิดทางอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งขึ้นอยู่กับคำจำกัดความของแต่ละบุคคล และสามารถวัดเชิงปริมาณได้เช่นเดียวกัน แต่ละบุคคลจะตัดสินเองว่ามีความสุขมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับวิถีที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น จะจดจำประสบการณ์ชีวิตได้มากน้อยเพียงใด

Witmann (2003) กล่าวว่า ความสุข คือ ระดับความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงและมีค่าที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ สุข สุขอารมณ์ โชคดี สนุกสนาน ความพึงพอใจ ความพอกพอใจ ความเบิกบานสำราญใจ เป็นต้น

Layard (2005) กล่าวว่า ความสุข คือ ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุข สนุกสนาน และเป็นความปรารถนาที่อยากจะทำไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข ภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงานและชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิดและทำแต่สิ่งที่ดี ในขณะที่คนที่ขาดความสุขหรืออารมณ์ทางลบสูง มักจะทำและคิดในสิ่งเลวร้าย

Argyle and Martin (2007) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความอยู่ดีกินดี ความพึงพอใจชีวิต จากการประเมินคุณภาพชีวิตด้วยตนเองและอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน โดยปราศจากภาวะอารมณ์ด้านลบ หรือเป็นภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข อบอุ่นยอมรับผู้อื่น และเป็นตัวของตัวเอง พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาโดยไม่ท้อแท้และใช้สติอย่างสุขุม

วิทยากร เชียงกุล (2548) กล่าวว่า ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต หรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอารมณ์ในทางลบ คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ที่ปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลัง และความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในยามที่อารมณ์หดหู่และคิดแต่เรื่องที่ทำให้ก่อกวนใจ ชีวิตทั้งหมดพลอยหลุดไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากอารมณ์เข้มขึ้นก็จะคิดอะไรออกไปได้กว้าง คิดสร้างสรรค์ คิดแบบคนใจเล่นสนุกสนานก็จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตระหนักถึงภาพพจน์ตนเอง และมีความหวังในอนาคตดีขึ้นมาก อารมณ์ทางบวกจะเป็นเชื้อเพลิงในการสร้างความสุข ยิ่งมีอารมณ์ทางบวกมากก็ยิ่งเป็นสุขได้มากขึ้น

สันติชัย อินทรอ่อน (2551, หน้า 6) ได้รวบรวมความหมายของคำว่าสุข หรือ Happiness ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ค่อนข้างหลากหลาย เช่น เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความกินดีอยู่ดี (Well-being) โดยระดับความรู้สึกเริ่มจากความพอใจจนถึงความปิติยินดีอย่างมาก ความสุขเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลรวมของหลายสิ่งหลายอย่างของความพอใจหรือความต้องการความสมดุลที่ซับซ้อนเกี่ยวเนื่องกับความดีงาม (Virtue) ความพอใจ (Pleasure) ความสำเร็จ (Achievement) และความโชคดี (Good fortune) ว่า หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

ปาริชาติ วงษ์แก้ว (2552) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีศักยภาพและความสามารถในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้เป็นอย่างดี มีจุดเป้าหมายในชีวิตรวมทั้งสามารถสร้างกระบวนการที่สมเหตุสมผล เพื่อนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้งังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ภูริชญา ยิ้มยิ้ม (2556, หน้า 32) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะของความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกซึ่งอยู่ภายในจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และความคิดที่เป็นบวกที่เกิดขึ้นทั้งทางกาย ทางใจและทางจิตวิญญาณ บ่งบอกเป็นอารมณ์ที่ไม่สามารถแสดงออกให้เห็นโดยตรง แต่จะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่สามารถบ่งบอกถึงความสุขได้

สถาพร พุทฺธติกุล (2557, หน้า 29) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกในเชิงบวกต่อสิ่งที่กระทำหรือให้ว่ารับจากการกระทำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตนเอง และปัจจัยที่มาจากภายนอก ซึ่งไม่สามารถบอกหรือแสดงออกให้เห็น โดยตรง แต่รับรู้ได้จากการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สามารถบ่งบอกถึงการมีความสุขได้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกพอใจในชีวิตของตนเอง และมีความรู้สึกเชิงบวกกับสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ในแต่ละบุคคลจะทำให้ความสุขมีแตกต่างกัน อันเกิดประสบการณ์และความคิดในแง่บวกที่ทำให้เกิดรับรู้และตีความเป็นความรู้สึกเป็นความสุข

ประเภทของความสุข

พระมหาสุทนต์ อากาศโร (อบอุ่น) และเขมณัฐ อินทรสุวรรณ (2553) จำแนกประเภทของความสุขไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความสุขภายใน (นิรามิสสุข) เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในระดับจิตใจและปัญญา เป็นความรู้สึกเป็นสุขในจิตใจของแต่ละคน ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระตุ้นจากปัจจัยภายนอกโดยตรง เช่น ความสุขจากการมีอิสรภาพทางความคิด ความสุขจากความภาคภูมิใจในสิ่งที่มีอยู่ ความสุขที่สามารถชนะใจตนเองให้ทำแต่ความดี ความสุขจากการเข้าถึงศาสนา การเข้าถึงธรรมะ ยึดถือคุณธรรม ปฏิบัติหลักศาสนา ความสุขจากความสงบ ความสงบจิตใจ ไม่ฟุ้งซ่านความสุขจากความไม่ยึดมั่นถือมั่น ความไม่ยึดตัวตนและวัตถุ เข้าใจความไม่เที่ยงแท้ของชีวิตและโลก

2. ความสุขนอก (سامิสสุข) เป็นความสุขที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข เช่น ความสุขจากการมีปัจจัยที่พอเพียง มีอาหารบริโภค ปลอดภัย ที่อยู่อาศัยมั่นคง มีรายได้เพียงพอ ความสุขจากการมีความมั่นคงในชีวิต มีหลักประกันในชีวิต ปราศจากจากหนี้สิน มีความปลอดภัยในชีวิต ความสุขจากการมีครอบครัวอบอุ่น สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากความรุนแรงในครอบครัว ความสุขจากการมีชุมชนเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ความสุขจากการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลภาวะ

วิทยา นาควิริยะ (2552) ได้กำหนดความสุขไว้ 2 ประเภท คือ ความสุขทางกาย หรือสุขกาย อาทิเช่น พัฒนาความรักและความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ คิดและรู้สึกว่าคุณเองมีความสุข มีความสุนทรีย์ และความสุขทางจิตวิญญาณ ฝึกสติ สมาธิ สร้างสุขด้วยการให้ ความอ่อนน้อมในใจ ความอิสระ

ชาลวิทซ์ วสันต์ธนารัตน์ (2550) กล่าวว่า ความสุขแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ด้วยกัน คือ

1. ความสุขทางกายเกิดจากการที่มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
2. ความสุขจากการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกัน
3. ความสุขจากบุคคล สังคมแวดล้อม มีความรักสมานสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชน

ที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดี

4. ความสุขจากการผ่อนคลายจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะจากการทำงานและการดำเนินชีวิต
5. ความสุขจากการพัฒนาตนเอง นำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในการทำงาน
6. ความสุขจากการที่ศรัทธาและนับถือศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ความสุขจากการไม่มีหนี้ รู้จักใช้เงิน อดออม
8. ความสุขจากครอบครัว ครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นคอยเป็นกำลังใจสนับสนุน

การทำงาน

อภิสิทธิ์ ช่างวารางกูร (2552) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 8 เรื่อง ด้วยกัน คือ

1. ความสุขที่มีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคง
2. ความสุขที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี
3. ความสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่น
4. ความสุขที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากความภาคภูมิใจและมีผู้สนใจ
6. ความสุขที่มีอิสรภาพในการคิด การพูด ซึ่งต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น
7. ความสุขที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อม
8. ความสุขที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

Averill et al. (1993 cited in Strongman, 2003, pp.135) ได้กล่าวถึงความสุขว่า

เป็นสิ่งที่มนุษย์ต่างแสวงหาและเป็นจุดมุ่งหมายของทุกคนแต่มีหลายรูปแบบ ทั้งนี้ เข้าได้สรุปการใช้ชีวิตของมนุษย์ว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ 1) ชีวิตแห่งความสนุกสนาน (The life of pleasure) 2) ชีวิตทางการเมือง (Political life) และ 3) ชีวิตแห่งการไตร่ตรอง (Contemplative life) Aristotle มองว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป มักพึงพอใจกับชีวิตในรูปแบบแรก รูปแบบที่สองคนบางคนชอบแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีบุคคลจำนวนไม่มากที่จะได้รับเกียรติให้ได้ตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากความดีความบริสุทธิ์ของตนเองจริง ปัจจุบันผู้มีอำนาจทางการเงินจะแสวงหาอำนาจทางการเมืองควบคู่กันไปเพื่อความมั่นใจในการมีอำนาจของตนยิ่งขึ้น และชีวิตในรูปแบบที่สามมีผู้นับเป็นชีวิตที่มีน้อยบุคคลนักที่มีชีวิตในระดับนี้ได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลก้าวพ้นจากการยึดติดตัวตน ความผาสุก ความเป็นหนึ่งเดียว

กับสรรพสิ่ง ทั้งมวลย่อมเกิดขึ้นได้ คือ การอยู่อย่างกลมกลืนกับโลกและสรรพสิ่งนั้น หมายถึง การเป็นบุคคลที่ไม่ยึดมั่นถือมั่นนั่นเอง

Averill et al. (1993 cited in Strongman, 2003, pp. 136-137) ได้พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสุข (Happiness) โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบของพฤติกรรมกลไกความสามารถของบุคคล รวมถึงลักษณะของบุคลิกภาพพวกเขาถือว่าความเข้าใจเกี่ยวกับความสุข (Happiness) จำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมให้มากเท่า ๆ กับระบบชีววิทยาของพฤติกรรม เพราะระบบต่าง ๆ ในทางจิตวิทยาเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาของบุคคล นอกจากนี้ Averill ได้อธิบายความสุขไว้ดังนี้

1. ความสุข (Happiness) เชื่อมโยงกับหน้าที่ในด้านดีของระบบพฤติกรรม ระบบพฤติกรรมเป็นระบบที่มีความเป็นระเบียบมีขั้นตอน และบุคคลจะรับรู้ถึงความสุขขั้นแรกได้จากการที่บุคคลได้รับรู้ถึงความสุขขั้นสูงกว่า ดังนั้น ระดับขั้นของความสุขจึงมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
2. ความสุข (Happiness) ถูกเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับระบบของพฤติกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระเบียบของสังคม (Social order) ซึ่งเป็นระบบที่มีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับเรื่องของค่านิยม ดังนั้น ความสุขในแง่มนูนี้จึงมีความสัมพันธ์กับค่านิยม
3. ความสุข (Happiness) มักมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกประนีประนอม ซึ่งเป็นระบบหนึ่งทางชีวภาพที่บุคคลมีความเสถียรต่อผู้อื่น เมื่อเป็นเช่นนั้นความสุข (Happiness) จึงเป็นสิ่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งที่มาจากความสงบเพียงด้านเดียว
4. ความสุข (Happiness) ถือเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล บุคคลแต่ละคนมอง และให้ความหมายความสุขต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยภายนอกถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมุมมองความสุขของบุคคลด้วย

ตามมุมมองของ Averill ความสุขสามารถเกิดได้จากทั้งแง่มนูทางชีววิทยา ทางจิตวิทยา รวมถึงทางสังคมด้วย

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปว่า ความสุขแบ่งได้หลายประเภทตามแหล่งที่มาของความสุข ในที่งานวิจัยครั้งผู้วิจัย ได้แบ่งประเภทเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความสุขเกิดภายในตัวของบุคคล เป็นความสุขที่เกิดจากประสบการณ์และการตีความของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกันตามความรู้สึกของแต่ละคน เช่น ความสุขทางจิตใจ 2) ความสุขเกิดจากภายนอกตัวบุคคล เป็นความสุขที่เกิดการที่บุคคลได้รับการตอบสนองจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น คนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน คนในชุมชน เป็นความสุขที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลเหล่านั้น และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ดำรงอยู่ เช่น ความสุขจากครอบครัว ความสุขจากงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1. ความเชื่อดั้งเดิม 3 ประการ เกี่ยวกับแหล่งกำเนิดของความสุข

Franken (2007, pp. 304-305) ได้กล่าวถึง ความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับแหล่งกำเนิดของความสุขไว้ ดังนี้

1.1 ชีวิต คือ ความยากลำบากและมีบุคคลจำนวนไม่มากที่มีความสุข

ในประวัติศาสตร์นักเขียนหลายคน เช่น Albert และ Williams จนไปถึงนักปรัชญา เช่น Russell (1985 cited in Franken, 2007, p. 304) ต่างมีมุมมองว่า มีบุคคลจำนวนไม่มากที่จะมีชีวิตที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน นักจิตวิทยาบางคนกล่าวไว้ว่ามีกลุ่มคนประมาณ 10-20 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น ที่พบกับความสุขที่แท้จริงในชีวิต (Winokur, 1987 cited in Franken, 2007, p. 304) แต่เมื่อมีการสำรวจความสุขของบุคคลทั่วไปมากกว่า 1.1 ล้านคน ใน 45 ชาติทั่วโลก กลับพบว่า บุคคลค่อนข้างมีความสุข (Myers, 2000 cited in Franken, 2007, pp. 304-305)

1.2 เงินบันดาลสุขได้ มนุษย์สามารถใช้เงินซื้อความต้องการพื้นฐานของชีวิตได้ เช่น อาหาร ที่พัก และเครื่องนุ่งห่ม แต่สิ่งที่น่าประหลาดใจก็คือ รายงานรายได้ประชาชาติที่ปรากฏให้เห็นว่า แม้ประชากรจะมีรายได้เฉลี่ย 8,000 ดอลลาร์ต่อคน แต่กลับไม่พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทรัพย์สิน (Wealth) และความผาสุกในชีวิต (Well-being) (Myers, 2000 cited in Franken, 2007, p. 305) ทำให้เห็นว่า สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตคนเราคือความพอใจในชีวิต ส่วนรายได้ที่เพิ่มขึ้น มิได้ทำให้บุคคลมีความสุขมากขึ้น เช่นเดียวกับ Lykken (1999 cited in Franken, 2007, p. 305) ที่ได้ทำการสำรวจแล้วพบว่า “บุคคลที่เดินทางไปทำงาน โดยรถโดยสาร มีระดับค่าเฉลี่ยความสุขไม่แตกต่างกับบุคคลที่ขับรถเบนซ์ส่วนตัวไปทำงาน”

1.3 บุคคลที่ไม่มีความสามารถมีความสุขได้มากกว่าที่เป็นอยู่ได้ ความเชื่อสุดท้ายระดับความสุขในชีวิตของคนเรากำหนดมาแล้วโดยโชคชะตา (Lykken & Tellegen, 1996 cited in Franken, 2007, p. 305) แต่ก็มีหลายคนที่ไม่เห็นด้วยกับความเชื่อนี้ ปัจจุบันมีข้อมูลที่น่าเชื่อถืออธิบายเกี่ยวกับความสุข (Happiness) รายละเอียดของข้อมูลได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ยกตัวอย่างเช่น เรื่องของความพึงพอใจของบุคคล และยังมีหลักฐานที่แสดงชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาวะจิตใจไม่เพียงมีผลต่อความผาสุกของชีวิตในระยะสั้นเท่านั้น แต่ส่งผลในระยะยาวด้วย (Lucas, Georgellis, & Diener, 2003 cited in Franken, 2007 p. 305) ดังนั้น การแยกแยะระหว่างประสบการณ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระยะสั้น (เช่น การได้ครอบครองทรัพย์สินสมบัติทางวัตถุ) กับประสบการณ์หรือกิจกรรมที่นำมาซึ่งความพอใจในระยะยาว (เช่น การเล่นเครื่องดนตรี มีทักษะความชำนาญทางด้านกีฬา หรือการพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่น) จึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. ประสบการณ์ที่ไหลลื่น (The flow experience) และความสุข Csikszentmihalyi (Csikszentmihalyi, Abuhamdeh, & Nakamura, 2005 cited in Franken, 2007, p. 311) ได้เขียนเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ไหลลื่น (The flow experience) ได้เชื่อมโยงประสบการณ์ที่ไหลลื่น (The flow experience) ไปยังความรู้สึกมีความสุข Csikszentmihalyi ได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายพันคนถึงสิ่งที่ทำให้พวกเขามีความสุขจากการสำรวจครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลว่ารายได้จากการทำงานหรือแรงจูงใจที่มาจากภายนอกไม่ได้นำมาซึ่งความสุข แต่ความสุขของบุคคล คือ การที่ทำตามสิ่งที่พึงพอใจหรือมาจากแรงจูงใจภายในนั่นเอง เช่น การแต่งเพลง การวาดภาพ การออกแบบสวน การปีนเขา หรือกิจกรรมใดก็ตามที่สามารถสะกดความสนใจของบุคคลได้ ซึ่งลักษณะนิสัยโดยทั่วไปที่มีความสัมพันธ์หรือความสามารถทำให้เกิดประสบการณ์ที่ไหลลื่น (The flow experience) นี้ มีหลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะแรก คือ บุคคลจะมีการตระหนักรู้ที่สมบูรณ์ในสิ่งที่ตนกำลังอยู่มีความเข้าใจถึงขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอย่างสมบูรณ์และสามารถดำเนินกิจกรรมนั้นต่อไปได้ ไม่ว่าจะเขาอยู่ที่ใดก็ตาม และลักษณะที่สองได้แก่การที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้อย่างรวดเร็วทำให้พวกเขาทราบว่าสิ่งที่พวกเขากำลังปฏิบัติอยู่นั้น ดำเนินมาถูกทางหรือไม่ หากประเมินแล้วพบว่าไม่ถูกทาง พวกเขาก็สามารถเลือกทางเลือกที่ถูกต้องได้ ส่วนลักษณะที่สามบุคคลรู้สึกว่าคุณสมบัติของตนเองเหมาะสมกับกิจกรรม หรืองานที่ทำโดยไม่มีความรู้สึกเครียดหรือความทุกข์ใจใด ๆ เลยแต่กลับมีความสุขทำทนาย

3. ความสุขและการเผชิญ (Coping) บุคคลส่วนใหญ่มักจะมีความต้องการที่จะมีสมาธิในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองชอบหรือมีความสนใจ แต่นั่นก็เป็นสิ่งที่มีได้เกิดง่าย ๆ เสมอไป เหตุผลหลัก ๆ มาจากการที่ชีวิตในแต่ละวันของบุคคลต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ บุคคลมักกล่าวว่าชีวิตของเขามีแต่ความเครียด คำว่าเผชิญมาจากการที่บุคคลมีความสามารถในการสร้างกระบวนการที่สมเหตุสมผลหรือสามารถจัดการความต้องการที่มาจากความต้องการภายนอกได้ บุคคลจึงสามารถพบความสุขได้ Lazarus (1991, cited in Franken, 2007, p. 311) ให้คำจำกัดความของคำว่าความสุขว่า ความสุข คือ การที่บุคคลสามารถสร้างกระบวนการที่สมเหตุสมผลที่นำไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ Myers and Diener (1995, 1996 cited in Franken, 2007, p. 311) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคคลได้พบกับความสุข คือ การมองโลกในแง่ดี การมีความเคารพนับถือตนเอง และความสามารถในการควบคุมตนเอง อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2533, หน้า 126-127) กล่าวว่า หากบุคคลพบปัญหา หรืออุปสรรคใด ๆ และหาทางฝ่าอุปสรรคนั้นได้สำเร็จ บุคคลจะรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จ จิตใจของบุคคลจะเข้มแข็งขึ้นมาก มีกำลังภายในใจเพิ่มมากขึ้น จากอุปสรรคเหล่านั้น ถ้าบุคคลสามารถทำได้ครั้งหนึ่งแล้ว ครั้งต่อ ๆ ไป เมื่อบุคคลพบปัญหาหรืออุปสรรคเช่นนี้อีก

จะสามารถเข้าใจและแก้ไขได้ทันที และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้นและที่สำคัญบุคคลก็จะมีแต่ความสุขในชีวิต

4. อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบ โดยปกติและอารมณ์ถูกแบ่งออกเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบ การแยกอารมณ์ออกเป็นสองประเภท ทำให้เราไม่เห็นภาพความสัมพันธ์ที่ชัดเจนของอารมณ์สองประเภทนี้ กล่าวคือ อารมณ์สองประเภทนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนซึ่งไม่สามารถแยกออกจากของกันได้ (Scherer, Schor, & Johnstone, 2001, p. 62) ความสุข (Happiness) เป็นรูปแบบหนึ่งของอารมณ์ด้านบวก Scherer et al. (2001, p. 63) มองว่า ความสุขหรืออารมณ์ด้านบวกในรูปแบบอื่น ๆ ต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับความสุขและการคลุกคลีหรือเงื่อนไวด้านลบของชีวิต ตัวอย่างเช่น ความผ่อนคลายมักจะปรากฏขึ้นหลังจากที่บุคคลได้มีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ หรือการถูกลุกคลีและสถานการณ์นั้นเริ่มคลี่คลาย หรือจบลงไปแล้ว และความหวังก็มีความสัมพันธ์กับการถูกลุกคลีเช่นกัน เป็นการหวังถึงสิ่งที่ดีกว่าถึงดีที่สุด ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลกำลังรอคอยผลการตรวจโรคมะเร็ง ในขณะที่เขามีภาวะเสี่ยง หรือเหตุการณ์ที่บุคคลกำลังรอผลการสมัครงาน หลังจากที่เขาารู้สึกว่าเขาตอบคำถามในขณะสัมภาษณ์ได้ไม่ดี สองสถานการณ์นี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ที่ถูกลุกคลีย่อมมีความหวังให้สิ่งที่เขากังวลไม่เกิดขึ้นจริง (Scherer, 1999 cited in Scherer et al., 2001, p. 63) เหตุผลเดียวกันเมื่อกล่าวถึงความสุขจะเห็นได้ว่าแม้บุคคลจะมีความสุขกับบางสิ่งบางอย่าง พวกเขา มักกลัวว่าสถานการณ์นั้นจะจบสิ้นลงไปในอนาคตอันใกล้ ดังนั้น บุคคลจึงพยายามทำอะไรบางอย่างเพื่อที่จะป้องกันไม่ให้สิ่งที่กลัวนั้นเกิดขึ้น

5. ความสุขกับการปรับตัว (Happiness as a adaptive behavior) Csikszentmihalyi (1999 cited in Franken, 2007, p. 307) กล่าวว่า ความสุขถูกเชื่อมโยงไปสู่การมีชีวิตที่สมบูรณ์ Buss (2000 cited in Franken, 2007, p. 307) ได้อธิบายถึง เป้าหมายพื้นฐาน 8 ประการ ของบุคคล เป้าหมายเหล่านี้ ได้แก่ ความปรารถนาถึงการมีสุขภาพที่ดี ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการประสบความสำเร็จในการรักใคร่ผูกพันกับผู้อื่น ต้องการมีความเคารพนับถือตนเอง ต้องการรับประทานอาหารที่มีรสชาติดีและมีคุณค่าทางโภชนาการ ต้องการความปลอดภัยในชีวิต และเป้าหมาย สุดท้ายได้แก่ ความต้องการหนทางที่จะนำไปให้ถึงเป้าหมายที่กล่าวมาทั้งหมด (White, Comeran, & Collins, 1999 cited in Franken, 2007, p. 307) Buss (2000 cited in Franken, 2007, p. 307) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ เป้าหมายของบุคคล อีกว่า ความปรารถนาหรือเป้าหมายของบุคคลมีรากฐานมาจากพันธุกรรม ซึ่งเห็นได้จากการที่มนุษย์มีความสามารถในการคิดเกี่ยวกับเป้าหมายบรรพบุรุษของเราได้มุ่งประเด็นไปที่

ความต้องการในการดำรงชีวิตในแต่ละวันของพวกเขา บรรพบุรุษมีความสามารถในการจัดการกับความกลัว และมีความสามารถในการวางแผน

5.1 การพิชิตความกลัว แนวคิดเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างสุขกับการปรับพฤติกรรม มาจากการพยายามที่จะรวมความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างทางสมองของมนุษย์ที่มีหลักการในการเรียนรู้และมีความคิด สัตว์เกือบทุกชนิดมีสัญชาตญาณของการกลัวไป รวมถึงบรรพบุรุษของมนุษย์ด้วย แต่พวกเขาก็สามารถเอาชนะความกลัวนั้น ได้และจากการเรียนรู้เอง จึงทำให้มนุษย์สามารถทำในสิ่งต่าง ๆ ได้อีกหลายอย่าง ยกตัวอย่าง เช่น การประกอบอาหาร และในยุคต่อ ๆ มา มนุษย์ได้เกิดการเรียนรู้วิธีการพิชิตกับความกลัวด้านอื่น ๆ เช่น การกลัวความสูง กลัวที่โล่ง กลัวการจมน้ำ เป็นต้น สิ่งที่น่าสนใจอย่างหนึ่งที่นักวิจัยพบในสมองของมนุษย์คือ สมองมนุษย์มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อการระวังภัยที่อาจจะมาคุกคามใช้ชีวิตได้

5.2 ความสามารถในการวางแผน มีความเป็นไปได้ที่การมีความสามารถในการคิดที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้บรรพบุรุษของมนุษย์เราสามารถพัฒนาการวางแผนที่ซับซ้อนหรือมีแผนสำรองในกรณีของการป้องกันศัตรู บรรพบุรุษของเราเรียนรู้ที่จะป้องกันตนเอง โดยการสร้างเครื่องป้องกันทางกายภาพขึ้นมา เช่น การปิดปากถ้าที่อยู่อาศัยด้วยก้อนหิน ต่อมาในยุคที่มีความเจริญรุ่งเรือง บรรพบุรุษของเราได้เรียนรู้การสร้างปราสาทและต่อมามีการสร้างกำแพงเมือง จนกระทั่งปัจจุบันมีการคิดค้นอุปกรณ์ล่อลวงเพื่อรักษาความปลอดภัย จากที่กล่าวมาประเด็นหลักที่สามารถสังเกตเห็นได้ คือ ตั้งแต่ในอดีตที่ผ่านมาบรรพบุรุษเราใช้ชีวิตอยู่กับประสบการณ์ทางบวกมาเป็นเวลานาน หรืออาจกล่าวได้ว่าอารมณ์ความสุขมักเป็นผลมาจากการคิดและวางแผน

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2545, หน้า 3) ได้กล่าวถึง การปรับตัว (Adjustment) ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้พยายามปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหา ความอึดอัดใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้น แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลนั้นปรับตัวแล้ว ยังมีความทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจ ไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจจะเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

สาเหตุของการปรับตัว

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2545, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการปรับตัวว่ามีเหตุผลสำคัญเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและเพื่อความสุขและราบรื่นในชีวิตมนุษย์ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ตลอดชีวิตของมนุษย์หนึ่ง ๆ ย่อมผ่านช่วงชีวิตมากมาย พบกับการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิ

เป็นตัวอ่อนอยู่ในครรภ์มารดาเจริญเติบโตมาเป็นทารกอยู่ในครรภ์มารดาต่อมาจนคลอด เป็นทารกแรกเกิดและเติบโตมาถึงทุกวันนี้ บุคคลทุกคนต้องพบกับสภาพความเปลี่ยนแปลงมา โดยตลอด ซึ่งทุกคนต้องปรับตัวเพื่อจะอยู่รอดให้ได้ในแต่ละช่วงชีวิต

2. เพื่อความสุข หากมีคำถามว่า “ความสุขคืออะไร”

ความสุข คือ การไม่มีความทุกข์

ความทุกข์ คือ การไม่มีความสุข

การปรับตัวช่วยให้บุคคลมีความสุขได้อย่างไรการปรับตัวช่วยให้เราอมรับสภาพการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วพยายามหาวิธีแก้ไข ขจัดปัดเป่าปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ค่อนข้างเลวร้าย หรือสภาพการณ์ที่เลวร้ายมาก ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเราให้บรรเทาลง ซึ่งอาจจะพยายามแก้ไขด้วยตัวเอง หรือแสวงหาบุคคลอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ สุดท้ายเมื่อปัญหาคือคลายมีการแก้ไขแล้ว ความคิด ความรู้สึก ของเราก็จะดีขึ้น ผ่อนคลายความตึงเครียดลงไป เมื่อความทุกข์หายความสุขสบายใจ ย่อมเกิดขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นแนวคิดเกี่ยวกับความสุขผู้วิจัยสรุปไปว่า ความสุขเป็นความรู้สึก ทางบวกของบุคคลซึ่งเกิดจาก ประสบการณ์ที่ประทับใจ ทำให้ผลิตเพลินมีความอารมณ์ทางบวก และเป็นความสุขบุคคลสามารถปรับตัวสู้กับอุปสรรคและปัญหาที่เผชิญได้ และสามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนได้

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิด เชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทาง ร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจ ที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

Diener (2003 a) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจ ในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตซึ่งนำมาถึงความสุข

Friedrickson (2006) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานต่างออกไป ไม่ได้มองแค่เพียง อารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนานหรือตื่นเต้น แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ในขณะที่ กำลังทำงาน โดยให้ความเห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้ายหรือเป้าหมาย สุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Lopper (2008) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่ใช่สถานที่ ไม่ใช่เป้าหมาย หรือ ปลายทางของการค้นหาหรือความสำเร็จ แต่เป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือกและการมีสติ ดังนั้นการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการทำงาน ที่มีคุณค่า

Iopener (2010) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่สนับสนุน ให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคล จะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

นักซชล รอดเที่ยง (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออก ทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจ ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับ การทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงาน ในเวลานั้นและการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของ การที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมในการทำงาน สัมพันธภาพของตนเองและผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง ผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มากจากงานที่ทำท่าย มีคุณค่า และน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ และความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงาน มากยิ่งขึ้น

จิตรา เต็มจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงาน ที่ชอบหรือสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย หลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่

ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จ
ในงานตามมา

พนิดา คชะ (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง
รับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดี
ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ธานีษา มุลอามตย์ (2557) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจาก
การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความปลาบปลื้มใจ
ในงานที่ตนรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมที่ตนทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกกับการทำงาน
มีความผูกพัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน พยายามที่จะ
ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและให้องค์การคงอยู่ต่อไป

สถาพร พฤษพิศกุล (2557, หน้า 35) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่
บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในเชิงบวกอันเนื่องมาจากผลของการทำงาน สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีความปิติ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความสุข
ในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น
และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต

ความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552)
ระบุว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตน
เป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า สามารถเข้าถึง
โอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ
ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและมีความปลอดภัยจากการทำงาน นอกจากนี้คุณภาพของความสุข
(Quality of happiness) ยังสามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่
และความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ”
จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

ได้กำหนดตัวชี้วัด ความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งสามารถ
พัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กร แห่งความสุข” (Happy workplace) โดยมีองค์ประกอบความสุข
3 ประการ ได้แก่ Happy body, Happy relax, Happy heart, Happy soul, Happy family, Happy
society, Happy brain และ Happy money นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ
ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขด้วยตนเองเรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือวัด
คุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคล ปัจจุบันนอกจากได้กำหนดตัวชี้วัดครอบคลุมมิติ “ความสุข

8 ประการ” ข้างต้นแล้วยังได้เพิ่มเติมอีกองค์ประกอบหนึ่ง เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์การ องค์ประกอบของ HAPPINOMETER ประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มาจากมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง
2. Happy relax (ผ่อนคลาย) หมายถึง ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ทั้งนี้เป็นการที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ
3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง ในองค์กรจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน และการที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร
4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อกระทำที่ไม่ดีของตนเอง มีความศรัทธาต่อศาสนา เป็นการที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มีความซื่อสัตย์ และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร
5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้
6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย
7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การหาความรู้และพัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เป็นการที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน และตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ
8. Happy money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

9. Happy work-lite (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

Manion (2003) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน

ได้รับยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้ อย่างต่อเนื่อง

สรุป ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกในเชิงบวก มีความกระตือรือร้น และความเต็มใจยินดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความพึงพอใจ ในงาน ที่ปฏิบัติ และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากหลักการและแนวคิด องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน จากแนวคิดของ Manion (2003), Diener (2003 a) และสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู เพื่อให้สอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงความสำเร็จ ของลูกศิษย์ ที่ครูได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้ศิษย์ มีพัฒนาการในการเรียนที่ดีขึ้น คือ สามารถอ่านหนังสือได้ เขียนหนังสือได้ และสามารถ จบการศึกษาตามเป้าหมายที่ครูตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งเมื่อนักเรียนจบศึกษาแล้วได้มีหน้าที่การงาน ที่ดี ประกอบอาชีพที่สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และมีความประพฤติที่ดีปฏิบัติตน อย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งทำให้ครูภาคภูมิใจที่ตนเองได้มีส่วนช่วย ขัดเกลาให้นักเรียนให้เป็นคนดีของชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่เกรกล่าวว่ ความสำเร็จในงาน คือ การรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความ ความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

จากการวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึง ผลความสำเร็จที่เกิดกับนักเรียนที่ครูได้ตั้งใจและทุ่มเทในการถ่ายทอดความรู้ และการที่ครูมีส่วนผลักดันหรือแนะนำการศึกษาแก่นักเรียนในศึกษาต่อในระดับสูง รวมทั้ง การที่ครูได้ช่วยในการพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะพิเศษ ให้กับนักเรียน

2. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวก ที่ครูมีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และต่อการทำงานในโรงเรียน เป็นความรู้สึกยินดีและพอใจที่ได้สอน นักเรียนที่อยู่พื้นที่ทุรกันดาร และได้รับรู้ถึงพฤติกรรมของนักเรียนที่มีความน่ารัก ความใสซื่อบริสุทธิ์ การแสดงออกถึงการมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อครู การได้รับมิตรไมตรีและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

และผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003 a) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และแนวคิดของความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ที่เสนอว่า การงานดี (Happy work-lite) คือ การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงานมีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

จากการวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ครูปฏิบัติงานด้วยเต็มใจ และหน้าที่ครูที่ดูอย่างสม่ำเสมอ และพอใจที่ได้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน มียินดีและประทับใจต่อนักเรียนที่ตนเองได้เคยสอนในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน

3. ด้านเชื่อถือศรัทธา หมายถึง การที่ครูได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน แสดงความมุ่งมั่นและอดทนต่ออุปสรรค จนทำให้ครูได้รับการยอมรับ และความเคารพจากนักเรียน รวมทั้งได้รับความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากผู้ปกครองให้ดูแลบุตรหลาน การได้รับความยอมรับทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง ภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ด้านเชื่อถือศรัทธา หมายถึง ครูได้รับรู้ถึงว่าตนเองได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของนักเรียนให้ดูแลบุตรหลาน รวมทั้งได้รับการยอมรับและศรัทธาจากลูกศิษย์มีต่อครู อีกทั้งการที่ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับไว้วางใจหรือการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

4. ด้านการเป็นผู้ให้โอกาส หมายถึง การครูได้ผู้เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารให้ได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกับนักเรียนทั่วไป อีกทั้งได้อุทิศตนเป็นผู้บรมคุณธรรมเพื่อให้นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารเป็นคนดี และมีคุณภาพ เป็นให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนที่อยู่พื้นที่ทุรกันดาร เนื่องจากนักเรียน

ในพื้นที่ทุรกันดารก็ต้องการโอกาสทางการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กในเมืองหลวง การอุทิศตนปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารของครูเป็นการให้ ที่ไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552)

ในด้าน Happy heart (น้ำใจดี) คือ ในองค์กรจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน และการที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

จากการวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ด้านการเป็นผู้ให้โอกาส หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารได้มีส่วน เป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษากับนักเรียนที่อาศัยอยู่ที่ห่างไกล เพื่อให้นักเรียนเหล่านี้ได้มีโอกาสทางการศึกษาทัดเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในเมือง โดยเป็นการให้ที่ครูไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนเพียง ต้องการให้นักเรียนพื้นที่ทุรกันดาร ได้อ่านาคที่ดี

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Diener (2003 b) ศึกษาตัดขวางถึงสิ่งที่ค้นพบใหม่ในเรื่องของภาวะความสุข โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ มีผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคคลแตกต่างกัน และการศึกษาในทางลึกของรูปแบบทฤษฎี สามารถค้นพบองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดความสุขได้อีก ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย การปรับตัว ความแตกต่างของสถานะทางสังคมและการได้รับการสนองตอบความต้องการหรือการเติมเต็ม ซึ่งองค์ประกอบย่อยที่ได้สามารถนำมาใช้วัดความแตกต่างของความสุขได้ คือ ภาวะทางจิตอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งต้องการศึกษาระยะยาวในลำดับต่อไปอีกโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ โดยความสุขนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับงานที่ทำ ยิ้มแย้มสดใสกับงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Iopener (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The science of happiness) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

การทำงานอย่างมีความสุขของ Iopener นั้น สามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถยกประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน ได้รับความเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกที่ทำงานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ประกอบด้วยความรู้สึกเพิลิตเพิลินในการทำงาน ซึ่งชอบเพื่อนร่วมงาน ซึ่งชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และศรัทธาต่องานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูงและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

ส่วนความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) นั้น เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวม ความภาคภูมิใจและความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกัน บุคคลก็หวังจะได้รับการยอมรับจากองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละส่วนได้ ดังนี้ ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเองและองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้น มาจากระดับของผลงาน (Contribution) รับรู้งานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ (Trust) คือ เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ในขณะเดียวกัน การได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึง การได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลผลิตในการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ นั้น แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงานได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานและสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานได้ (Jessica, 2010)

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุข ว่าเป็นผลจากความรู้อิสระภายในตนเอง แต่แต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ การตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Dierendonk (2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

Robert (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความสุขในการทำงาน พบว่าเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในระหว่างบุคคลอื่นที่ทำงาน

World Health Organization (1993) ระบุว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรมและค่านิยม ณ เวลานั้น ๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพกาย 2) มิติด้านสุขภาพจิต 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังได้นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพของความ สัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ, 2552)

Layard (2005) ได้กล่าวว่า สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้นแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุข และยังมียอดเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น จากการทดลองของมหาวิทยาลัย

ฮาร์วาร์ด แข่งกับความเชื่อข้างต้นอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือบุคลากรจะให้ความสำคัญกับรายได้เชิงเปรียบเทียบมากกว่าตัวเงินที่แท้จริงที่เขาจะได้รับ โดยปกติเขาจะเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในฐานะพอ ๆ กับเขา หรือคนรอบข้าง หากเปรียบเทียบเขากับบุคคลอื่นแล้ว เขาจะมีฐานะสูงกว่า เขาจะมีความสุข ในทางตรงข้ามถ้าเปรียบเทียบแล้วฐานะเขาต่ำกว่า ความสุขจะลดลงซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างเงินกับความสุขสามารถพล็อตเป็นกราฟได้รูปประฆังคว่ำ ซึ่งอธิบายได้ว่า เงินจะทำให้มนุษย์มีความสุขได้ถึงจุด ๆ หนึ่ง เท่านั้น เพื่อตอบสนองสิ่งที่ต้องการ เมื่อความต้องการของมนุษย์มีเพิ่มขึ้นตามเงินที่เพิ่ม ความสุขจึงลดลงเพราะมนุษย์ต้องพยายามหาเงินอย่างมาก เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามความสุขของมนุษย์มิใช่ว่าเงินไม่สำคัญ ตรงกันข้ามเงินมีความสำคัญต่อการมีความสุขอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนฐานะยากจน จำนวนเงินที่เท่ากันจะมีผลต่อคนรวยและคนจนไม่เท่ากัน

2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์ มนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางจิตมีผลกระทบต่อความสุข

3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสุขมากขึ้น ความสะดวกสบายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีสุขภาพ และคนที่แต่งงานแล้ว จะมีความสุขมากกว่าคนโสด

4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตาในสังคมได้ดีกว่าคนตกงาน เพราะผู้ตกงานจะรู้สึกเหมือนถูกปฏิเสธจากสังคม ส่งผลให้เขาสูญเสียความนับถือตนเอง ทำให้ความสุขลดลง

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมนอกบ้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้นับถือใจของคนในสังคมนอกประเทศที่พัฒนาแล้วประชาชนในประเทศจะย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศกำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนในชุมชนขาดความไว้นับถือใจซึ่งกันและกัน ยังผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลง

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชนมีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุข จากการสำรวจพบว่า ประชาชนที่ปกครองโดยระบอบคอมมิวนิสต์มีความสุขน้อยกว่าประชาชนในประเทศประชาธิปไตย

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ที่จะมีความสุขกับการดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือมีปรัชญาแนวคิดการใช้ชีวิต ถ้าประชาชนสามารถมีอิสระ มีความศรัทธาในความเชื่อ ศาสนาใด ๆ อย่างอิสระ ประชาชนก็จะมีความสุขมากกว่า จะถูกบังคับโดยรัฐและสังคม

กรมสุขภาพจิต (2548) ได้ระบุว่า คนที่จะมีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ทั้งของตนเองและของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกอีกอย่างว่า มีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง ซึ่งมีแนวคิดและองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ได้แก่ รู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมได้และแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ได้แก่ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ ได้แก่ รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักผิด รู้จักถูก รู้จักให้อภัยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ประกอบด้วย

3.1 มีความภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกและเชื่อมั่นในตนเอง มีความนิยมและนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่า และความสามารถของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในตนเอง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

3.2 มีความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่และรับรู้ว่าคุณชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมไปถึงความสุขในการดำเนินชีวิต มีความตั้งใจและมีสุขภาพจิตที่ดี มีสังคมที่ดี และมีการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความสุข รู้จักมองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขัน และพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบทางจิตใจ หรือเรียกอีกอย่างว่าสมาธิ หมายถึง การสำรวมจิตใจ ให้แน่วแน่ เพื่อพิจารณาในอารมณ์ใด อารมณ์หนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดปัญญา การพัฒนา ความสงบทางจิต หรือการกระทำให้เกิดสมาธินั้นทำได้โดยการฝึกสติ ได้แก่ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Manion (2003, pp. 625-655) ศึกษา องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจาก ปัจจัย ต่าง ๆ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเห็นคุณค่า ในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงขึ้น ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัย ได้ศึกษามีความรักในงานซึ่งในงานวิจัยนี้คือ จิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อศึกษาหาสาเหตุ ของความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือ ตอนบน

Van Horn et al. (2004, pp. 365-375) ศึกษา องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ซึ่งทำการสำรวจในครูชาวต่างชาติที่สังกัด โรงเรียนเอกชนและรัฐบาลจำนวน 1,252 คน ในการศึกษา ใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดของ Warr (1987, 1994) และ Ryff (1989) แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสุขทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความรู้สึกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล ความสบายใจ ความหดหู่ ความยินดีพอใจ ความเบื่อหน่าย ความกระตือรือร้น ความเหน็ดเหนื่อย ความมีพลังเข้มแข็ง ความโกรธ ความสงบ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความไม่สบายใจในการทำงาน

2. ความสุขทางอาชีพ ประกอบด้วย แรงบันดาลใจหรือความต้องการ เช่น ความสนใจ ต่อสิ่งแวดลอม ใส่ใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจ ความสามารถของบุคคล เช่น ความสามารถในการจัดการกับปัญหา และการกระทำต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ และความมีอิสรภาพในตนเอง เช่น ความสามารถที่จะต้านทานความต้องการต่าง ๆ จากสิ่งแวดลอม รอบตัว สามารถตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ ตามความคิดของตนเองได้

3. ความสุขทางสังคม ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์และมีไมตรีต่อนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาและการสนับสนุน เป็นต้น

4. ความสุขการรับรู้ต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถในการรับข้อมูล และการสูญเสียความคิดในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกลำบากในการทำงาน เป็นต้น

5. ความสุขทางภาวะร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย ภาวะสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล เช่น อาการปวดหัว อาการที่อาจบ่งชี้ถึงภาวะเส้นเลือดคืบ และอาการปวดท้อง เป็นต้น การศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัทช์ ได้แก่ ความสุขทางอาชีพ ความสุขทางสังคม และความสุขทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขทางอารมณ์จะมีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัทช์มากที่สุด

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์และได้ตัวแปร แรงจูงใจในการทำงานในการทำงานด้านความต้องการสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาศึกษาใน โมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

Warr (2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยภายในบุคคลเป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และจิตใจของบุคคลนั้นซึ่งประสบการณ์จากการเรียนรู้ส่วนบุคคล ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป อีกทั้ง ยังขึ้นอยู่กับประเมิณจุดเด่นและความสามารถของตนเอง และการเปรียบเทียบประสบการณ์ที่ได้รับกับประสบการณ์ที่ผ่านในอดีต การเปรียบเทียบกับคนอื่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสุขหรือไม่มีความสุข โดยบุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้ถ้างานมีลักษณะอันเป็นที่ปรารถนา ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ตัวแปร ได้ปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสวัสดิการ ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ตัวแปร สัมพันธภาพในครอบครัวซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้อยู่ในปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ปิยะรัตน์ นิคมรัตน์ (2555) ศึกษา ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สถาพร พงษ์พิบูล (2557) ศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้ปัจจัยระดับครูประกอบด้วยด้านชาวอารมณ์ รายได้ของครู และความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งมีส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ และปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรบรรยากาศองค์การและตัวแปรการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ตัวแปรด้านชาวอารมณ์ หรือด้านอารมณ์ ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ตัวแปรด้านชาวอารมณ์ หรือด้านอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สุรมงคล นิมจิตต์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ การมีความคิดเชิงบวก การมีโครงสร้างคณะที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ตัวแปรได้ด้านการมีความคิดเชิงบวก ในงานวิจัยในครั้งนี้คือ ชาวนอารมณ์หรือด้านอารมณ์ของครูซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ภูริชญา อิ่มเยี่ยม (2556) ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน การบริหารบุคคล และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลและภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน และตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ตัวแปรได้ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ธานีชา มูลอามาตย์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามแบบวัดความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ทั้งปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 35.30 และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน .05 ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความสุข ในด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky, King and Dinner (2005) พบว่า ความรู้สึกทางบวกสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ขององค์กรได้โดยบุคคลที่มีความรู้สึกทางบวกสูงหรือเป็นผู้ที่มีความสุขมักจะมีเพื่อนมากมายและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง อีกทั้งมีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการพัฒนาองค์กร ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นในองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ขององค์กรและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ตัวแปรได้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเท พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของครูและจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความรักความเมตตาต่อศิษย์ ด้านความซื่อสัตย์ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานครูได้ร้อยละ 52.60 โดยให้ข้อเสนอแนะว่าเมื่อครูทุกคนทำงานด้วยความตั้งใจ รู้สึกว่างานมันคงมองเห็นโอกาสก้าวหน้า มีการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม และงานที่ทำตรงกับ

ความรู้ ความสามารถ ผลประโยชน์ตอบแทนในเกณฑ์น่าพอใจ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดีจะส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ ตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของครู

จากการวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงานอันเกิดจากปัจจัยภายในของบุคลากร ได้แก่ ความรักในงาน มีความคิดในแง่บวก และมีความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ถ้าผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขกับงาน ก็จะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรอยากที่จะทำงานมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบความสุขในการทำงานตามแนวทางชีวิตความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) และความสุขในการทำงานของใช้แนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) และแนวคิดความสุข Diener (2003 a) และได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูจากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่ร่วมการทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจัยคุณลักษณะ

ปัจจัยคุณลักษณะ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลทำให้ครู โรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนพื้นที่ทุรกันดาร ในภาคเหนือตอนบน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะ เฉพาะของครูแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพ

ด้านอารมณ์

เชาว์อารมณ์ (Emotional intelligence) หรือความฉลาดทางอารมณ์ หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า EQ มาจากคำภาษาอังกฤษ Emotional Quotient คำว่า EQ ในภาษาไทยอาจมีผู้ใช้กันอยู่หลายคำในความหมายเดียวกัน เช่น สติอารมณ์ เชาว์อารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ หรืออัจฉริยะทางอารมณ์ เป็นต้น สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ด้านอารมณ์” ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า เชาว์อารมณ์ ไว้ดังนี้ กรมสุขภาพจิต (2543) ได้กล่าวว่า เชาว์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1990) ได้ให้ความหมายของเชาว์อารมณ์ไว้ว่าเป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

Goleman (1995) กล่าวว่า เขาว่าอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักรู้
ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์
ของตนเองและอารมณ์ที่ เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ดี เขาว่าอารมณ์ ประกอบด้วย

1) ความสามารถส่วนบุคคลหรือมีติบุคคล (Personal competence) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตนเอง
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถจัดระเบียบ
อารมณ์ของตนเองและความสามารถในการจูงใจตนเอง และ 2) ความสามารถทางสังคม
หรือมีติสังคม (Social competence) ซึ่งเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การร่วมรู้สึกและทักษะการอยู่ในสังคม ซึ่งในแต่ละด้าน
ยังประกอบด้วย ปัจจัยย่อยที่เป็นความสามารถด้านอารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 32) ให้ความหมายของของเขว่าอารมณ์ ว่า เป็น
ความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์ อันเป็นรากฐาน
ของพลังงาน ข้อมูล และการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการ โน้มนำผู้อื่นได้

นอกจากนี้Goleman (1995, p. 317 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 33) ได้ให้
ความหมายของเขว่าอารมณ์ไว้อย่างชัดเจนว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก
ของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตน
และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ โดยมีความเชื่อว่า เขว่าอารมณ์นั้นแตกต่างจาก
เขว่าอารมณ์

Bar-on (1997, p. 14) ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในคู่มือแบบวัดความฉลาด
ทางอารมณ์ที่เขาสร้างขึ้นว่า เป็นชุดขีดความสามารถ และทักษะทางจิตพิสัย (Affective domain)
ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อสู้กับข้อเรียกร้องและแรงกดดัน
อันมาจากภาวะแวดล้อม

Mayer and Salovey (1990, p. 23) ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ
ความสามารถของบุคคลในการที่จะไหวพริ้วทันในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ของตนเอง
และผู้อื่น ได้ นอกเหนือจากการติดตามกำกับควบคุม ได้แล้ว บุคคลพึงรู้จักจำแนกแยกแยะ
และใช้ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ให้เกิดประโยชน์ เพื่อชี้นำความคิดและการกระทำของตนเอง

ศักดิ์ ชุณหกลาง (2552) ให้ความหมายของฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคล
ในการรับรู้สภาพอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพ
อารมณ์ของตนเอง เหมาะสมกับกาลเทศะและความสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ ดังนี้

Mayer and Salovey (1990, p. 189) ได้แสดงทัศนะว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตนใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. **ขั้นรู้จักสถานะอารมณ์ของตน** การประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม (Emotional awareness) การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุ และจำแนก ภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้ เป็นปัจจัยนำที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว และการแสดงออกทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี

2. **ขั้นควบคุมอารมณ์** ควบคุม กำกับ และดูแลสถานะอารมณ์ (Regulation of emotion) ของตนและของผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ซึ่งในบางอาชีพต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ต้องฉลาดรู้เท่าทันในท่าทีภาวะอารมณ์และความต้องการของผู้โดยสาร เป็นต้น

3. **ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์** คนแต่ละคนต้องมีความสามารถใช้ประโยชน์ (Utilization of emotion) จากภาวะอารมณ์ของตนต่างกันใน การแก้ปัญหา หรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีอาจมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบ การคิดวิเคราะห์ห้วงขณะที่อารมณ์เศร้าทำให้การคิดแบบอุปมาอุปไมยช้าลง

Bar-On (1997) ได้ประมวลเอกสารงานวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. **ทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills)** ประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางอารมณ์ การกล้าแสดงออก การนับถือตนเอง การบรรลุสัจการแห่งตน และความเป็นอิสระ

2. **ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)** ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบทางสังคม และการเข้าใจผู้อื่น

3. **ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)** ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหา ความเป็นจริง และความยืดหยุ่น

4. **การจัดการกับความเครียด (Impulse control)** ประกอบด้วย ความทนทานต่อความเครียด และการอดกลั้น

Weisinger (1998, pp. 19-22) ได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะตนหรือภายในตน (Intrapersonal emotional intelligence) ประกอบด้วย การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน การบริหารอารมณ์ของตน

และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่คน ส่วนที่สองเป็นส่วนของการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตน เพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal emotional intelligence) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้ โดยเชื่อว่า แนวทาง ที่จะช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของคนมี 4 ด้าน คือ ให้โอกาสได้รับรู้ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ให้ใช้ภาวะอารมณ์นั้น ๆ กับตนเองและผู้อื่น เรียนรู้เข้าใจ อารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ ควบคุมอารมณ์ และสร้างพฤติกรรมในทางบวก

แนวคิดเกี่ยวกับเชาว์อารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) ได้จำแนกประโยชน์ และความสำคัญของเชาว์อารมณ์ไว้ ดังนี้

1. ทำให้ใช้ชีวิตที่ “สร้างสุข และเป็นสุข” อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ตามสถานภาพบทบาทหน้าที่

2. เอื้อต่อการพัฒนาตน และการพัฒนาผู้อื่น สร้างทีมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความรักงาน และองค์การมากขึ้น เชาว์อารมณ์มีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

3. ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ ผลผลิตมีคุณภาพ การให้บริการที่ประทับใจ การรักษาลูกค้าให้จงรักภักดีกับบริษัท การสร้างกำไรความเติบโตแก่องค์การ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 262-263) ได้จำแนกลักษณะของผู้ที่มีด้านเชาว์อารมณ์ ที่ดี ได้ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คิดก่อนพูด พูดแล้วคิด Excellent motion in motion
2. แสดงอารมณ์ได้ตามที่รู้สึกจริง แต่ใช้ได้อย่างถูกกาลเทศะ สมวัยสมตำแหน่ง ไม่หุลุด
3. นำพาอารมณ์ความรู้สึกกลับคืนสู่สภาพเดิมได้รวดเร็วเมื่อเผชิญความเครียดแรงกดดัน
4. สร้าง และรักษาสายสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ รักษาหน้าใช้ไหวพริบหาทางออก

ในสถานการณ์คับขัน

5. โน้มน้าว ขับเคลื่อนคนได้ โดยไม่ต้องใช้อำนาจ (Influence without using authority) สยบผู้คน คู่แข่ง และศัตรูได้อย่างมีกุศโลบาย

6. เลือกลดถูกโอกาส มีทั้งความเฉลียวควบคู่กับการแสดงความฉลาด

7. ฝึกจิตใจให้สงบ นิ่ง เย็น จิตยังสงบยังมีพลัง มีบารมีทั้งความคิด คำพูด และการกระทำ

8. ฟังคนเป็น ไม่อวดตานิยม อ่านความรู้สึกอ่านใจ ความต้องการของผู้อื่นได้เร็ว ถูก

บางที่รู้แต่ไม่พูด

9. ทำให้คู่สนทนาเกิดความรู้สึกมั่นคงมั่นใจในชีวิต ได้พบได้คุยแล้วสดชื่น เป็นธรรมชาติ และค้นพบจุดเด่นของตนเอง

เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อกุลพัฒน์กิจ (2550) ได้สรุปลักษณะของผู้ปัญหา เขาว่าอารมณ์ไว้ว่า เป็นบุคคลที่คิดถึงตนเองมากเกินไป โดยยึดตนเองเป็นมาตรฐานศูนย์กลาง ทางด้านความคิด ไม่สามารถยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ไม่สามารถทนฟังคำวิจารณ์จากคนอื่น ได้ ไม่สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของตนเอง กลบเกลื่อนและเก็บกด แสร้งสร้างสุข เป็นคนที่พูดโดยไม่คิดและได้กล่าวถึงพฤติกรรมบ่งชี้ทางด้านเขาว่าอารมณ์ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการรู้จักตนเอง คือ ผู้ที่มีความเข้าใจรู้จักตนเองเป็นอย่างดีว่าตนแสดงออกอย่างไร คนอื่นรับรู้บุคลิกการแสดงของตนเองเช่นไร รู้ว่าตนจะโต้ตอบกับบุคลิกกับสถานการณ์นั้น ๆ เช่นไร เป็นผู้ที่ไม่ต่อความรู้สึก ทศนคติ อารมณ์ ความตั้งใจ ท่าที การสื่อสาร ทั้งในเนื้อหา และสาระของตนได้ดี สามารถเปิดเผยเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างถูกต้องรวดเร็ว

2. ด้านบริหารจัดการอารมณ์ ทางด้านความสามารถที่จะปลอบตนเองได้ จัดความหงุดหงิดได้ เสรีชิม หมดหวัง ชุ่นเคื่อง มีความสามารถ รักษาเสถียรภาพทางอารมณ์ ในแง่มุมต่าง ๆ ได้ดี

3. ด้านแรงจูงใจที่ดี ทางด้านความสามารถที่จะผลักดันอารมณ์ให้มุ่งสู่เป้าหมาย ที่ต้องการ อดได้รอได้ ไม่ใจร้อน แม้จะได้กลับคืนน้อยแต่ก็มุ่งมั่น แม้ไม่เป็นสุขนัก แต่ก็ให้ผลงาน คิตรีเริ่มได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีแรงกดดันจากภายนอก

4. ด้านความเอื้ออาทร ทางด้านความตระหนักรู้ และเข้าใจในความรู้สึก และภาวะ อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจ และตั้งใจรับฟังกับห่วงใยวิตกกังวลในผู้อื่น ได้ช่วยเขาสามารถจัดการกับ ความรู้สึก และปัญหาของเขาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เขาได้รู้จักขีดความสามารถและตัวตน ที่มีผลต่อผู้อื่น และองค์การ

5. ด้านทักษะทางสังคม ทางด้านความสามารถที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคล มีความเชี่ยวชาญในทักษะทางการจัดระเบียบกลุ่มสร้างทีม และการเป็นสมาชิกของทีมที่ดี มีความสามารถในการเจรจายุติขัดแย้ง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอารมณ์

ศักดิ์ ชุณหกลาง (2552) ศึกษา เรื่องศึกษาแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ในภาพรวมอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ ด้านเก่ง และด้านสุขอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ จากงานวิจัยพบว่า เชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดให้ชาว์อารมณ์หรือด้านอารมณ์ อยู่ในปัจจัยคุณลักษณะ

ลัดดาวัลย์ พลชัย (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับต่ำถึงปกติ และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสุข ดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นควรตระหนักถึงระดับความสุข และ ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาความสุขให้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความสุข ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำความฉลาดทางอารมณ์มาศึกษาเป็นองค์ประกอบในตัวแปร ด้านอารมณ์

ฉันทิณี รัตนพันธ์ (2555) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การเรียนรู้อย่างมีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านมีสุข มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ในด้านครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ชาว์อารมณ์ หรือด้านอารมณ์ ความสุขในการทำงานของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า เชาว์อารมณ์กับมีความสำคัญ ต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะชาว์อารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม ในที่อื่นได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพราะการทำงานต้องมีการร่วมทำงานร่วมกับ ผู้อื่นจึงต้องมีการปรับตัวให้สามารถทำร่วมเพื่อนร่วมและผู้บังคับบัญชาได้ ดังนั้นชาว์อารมณ์ จึงเป็นปัจจัยมีความสำคัญในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนได้โดยตรง การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาชาว์อารมณ์หรือด้านอารมณ์ของครูที่ส่งต่อความสุข ในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ ในความรู้สึกรู้สึกของตนเอง เข้าใจอารมณ์ และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักรู้ตนเอง การจัดการอารมณ์ การจูงใจตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการทางอารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์และกระตุ้นให้ตนเองมีความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้

2. การจัดการกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของครูในการควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการสร้างความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและสามารถคิดว่าควรแสดงอาการกิริยาอย่างไรที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มองสถานการณ์ในการทำงานอย่างมีสติและมองทางบวก

3. การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของครูในสังเกตอาการและรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นที่แสดงออกจากท่าทางและรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมในการทำงานที่ร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน

4. การจูงใจตนเอง หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการทางอารมณ์ของตนเอง โดยการควบคุมและกระตุ้นตนเอง เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน โดยทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

5. การจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของครูที่มีวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และแสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน โดยเริ่มจากการรู้จักการวางตนได้อย่างเหมาะสม การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสม

ด้านบุคลิกภาพ

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2552) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างไปจากผู้อื่น เพราะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมมาต่างกัน

Cloninger (2000) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สาเหตุพื้นฐานภายในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและเป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Nelson and Quick (2006) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่คงที่ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเฉพาะบุคคล

Larsen and Buss (2008) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของลักษณะทางจิต และกลไกของแต่ละบุคคลที่เป็นระบบและค่อนข้างคงทนถาวร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์และการปรับตัวทางด้านจิตใจ ร่างกาย และสภาพแวดล้อมทางสังคม

แนวคิดพื้นฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Costa and McCrae (1992 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547, หน้า 24-25) กล่าวว่าแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีพื้นฐานความเชื่อว่า บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบเปรียบเสมือนตะกร้าที่บรรจุกลุ่มของลักษณะนิสัยย่อย ๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน การให้คำจำกัดความถึงองค์ประกอบทั้งห้าด้านเป็นความพยายามที่จะอธิบายถึงส่วนประกอบหลักของลักษณะนิสัยที่บรรจุอยู่ในตะกร้าแต่ละใบ ซึ่งลักษณะสำคัญของแนวคิดห้าองค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน เป็นลักษณะทางบุคลิกภาพ (Dimensions) ไม่ใช่เป็นแบบของบุคลิกภาพ (Types) กล่าวคือ บุคคลแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบมากน้อยแตกต่างกันออกไป และในองค์ประกอบทางบุคลิกภาพแบบเดียวกันจะมีค่าคุณศัพท์ที่ตรงข้ามกันแสดงถึงลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น แสดงตัว-เก็บตัว อารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว แต่ทั้งนี้จะมีแนวต่อเนื่องเชื่อมระหว่างกัน จึงทำให้บุคคลแต่ละคนที่มีองค์ประกอบทางบุคลิกภาพแบบเดียวกัน มีลักษณะนั้น ๆ มากน้อยแตกต่างกันออกไปด้วย เช่น บุคคลที่จัดว่ามีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเหมือนกัน บางคนอาจมีลักษณะแสดงตัวสูงโดยไม่มีลักษณะเก็บตัวเลย แต่บางคนอาจมีลักษณะแสดงตัวสูงแต่มีลักษณะแบบเก็บตัวปนอยู่บ้าง ซึ่งเมื่ออายุมากขึ้น บุคคลจะมีแนวโน้มปรับปรุงบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบให้มีความชัดเจนมากขึ้น
2. องค์ประกอบแต่ละด้านสามารถแสดงถึงบุคลิกภาพของแต่ละคน โดยดูจากความมากน้อยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามว่ามีปริมาณสูงไปในทางใด ก็จะเป็นสิ่งชี้ว่ามีบุคลิกภาพในลักษณะนั้น
3. องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคคลจะเริ่มมีการพัฒนาตั้งแต่ช่วงวัยรุ่น และจะเริ่มคงที่เมื่ออายุประมาณ 45 ปี ขึ้นไป (Soidz & Vaillant, 1999 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547, หน้า 25)
4. องค์ประกอบแต่ละด้าน รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบ จะมีสาเหตุเกี่ยวเนื่องมาจากพันธุกรรม (Jang et al., 1998; Loehlim et al., 1998 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547, หน้า 25)
5. องค์ประกอบแต่ละด้านจะถูกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล (Buss, 1996 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547, หน้า 25)
6. องค์ประกอบแต่ละด้าน สามารถอธิบายถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้เป็นสากล (Costa & McCrae, 1997 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547, หน้า 25)

7. เมื่อสามารถทราบถึงองค์ประกอบทางบุคลิกภาพของบุคคล จะเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล และสามารถปรับปรุงด้วยการบำบัดได้ (Costa & Mcmrae, 1992 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547, หน้า 25)

Howard and Howard (1995) ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism)

บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยที่สิ่งเร้าต้องมีปริมาณและความเข้มของสิ่งเร้าที่จะสามารถดึงเอาอารมณ์ในเชิงลบ ภายในตัวบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวต่ำจะได้รับผลกระทบจากสิ่งเร้าน้อย และปริมาณของสิ่งเร้าเร้าต้องมีความเข้มมากที่จะได้รับผลกระทบต่อพวกเขา ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสูงจากเรามาก และปริมาณของสิ่งเร้าต้องไม่มีเข้มไม่มากพอที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion)

บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ง่าย ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะมีลักษณะชอบเข้าสังคมและใช้เวลาไปกับความสัมพันธ์มาก ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ จะมีลักษณะไม่ชอบเข้าสังคมและใช้เวลาไปกับความสัมพันธ์น้อย

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (Openness)

บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว รู้สึกว่าสิ่งเหล่านั้นดึงดูดความสนใจ ชอบอะไรใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างสูงจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างมาก และเพราะเหตุผลนี้จึงให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างต่ำจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างน้อย และไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ

4. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness)

บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีบรรทัดฐานของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงจะเป็นบุคคลที่ยอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี เช่น คล้อยตามคู่สมรส คล้อยตามผู้นำทางศาสนา คล้อยตามกลุ่มเพื่อน คล้อยตามหัวหน้างาน คล้อยตามต้นแบบของตน ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำจะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่คล้อยตามใคร ยึดถือตัวเองเป็นหลัก

5. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิต และให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงจะเป็นบุคคล

ที่มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายและพยายามประพฤติตนไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกต่ำจะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาเป้าหมายในชีวิตแต่ไม่มุ่งมั่นและไม่พยายามไปสู่เป้าหมายนั้น

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพในงานยุคแรก ๆ เสนอว่าบุคลิกภาพของคนเรานั้นเป็นผลมาจากกรรมพันธุ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันนักวิจัยให้ความสนใจในปัจจัยในสถานการณ์ว่าน่าจะมีผลต่อบุคลิกภาพของคนด้วยเช่นกัน เพราะเนื่องจากสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น การปรับตัวของคนให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ ก็ย่อมมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพมีรายละเอียด ดังนี้

1. กรรมพันธุ์ (Heredity) โดยปกติลูกจะได้รับถ่ายทอดคุณลักษณะหลาย ๆ อย่างจากพ่อแม่และบรรพบุรุษ คือ

1.1 ลักษณะทางด้านกายภาพ เช่น เป็นคนสูงใหญ่ คนรูปร่างเล็ก คนอ้วน คนผอม

1.2 ระดับของสติปัญญา ดังเช่นที่เราจะพบว่าลูกของครอบครัวที่พ่อแม่เป็นหมอมักจะมีระดับสติปัญญาดี เฉลียวฉลาดเหมือนพ่อแม่

1.3 พื้นฐานของอารมณ์และจิตใจ เช่น กรณีอารมณ์เยือกเย็น เงียบขรึม เก็บตัว ใจร้อน อารมณ์รุนแรงหรืออ่อนน้อมง่าย เช่น ตัวอย่างของครอบครัวนักการเมืองบางคนที่ปรากฏในสังคมไทย

2. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมในที่นี้จะเป็นสภาพแวดล้อมในการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว โดยเฉพาะในวัยเด็กครอบครัวจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อพัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพ และเมื่อโตขึ้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ โดยสถานศึกษาและสาขาวิชาที่ศึกษาจะบ่มเพาะทำให้บุคคลมีลักษณะพฤติกรรม และมุมมองที่แตกต่างกันได้ในระดับหนึ่ง เช่น คนที่เรียนมาทางด้านบัญชีก็จะมีความสุขุมรอบคอบในเชิงตัวเลขมากกว่าคนที่เรียนสาขาอื่น ๆ เป็นต้น

นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในสังคมในรูปค่านิยมของสังคม วัฒนธรรม ประเพณี จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรทัดฐาน ทักษะคติ และค่านิยมของคนในสังคมนั้นเช่นกัน

สองปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้จะมีผลอย่างมากต่อการกำหนด (Form) รูปแบบของบุคลิกภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอีกส่วนที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพได้ คือ ปัจจัยสถานการณ์

3. ปัจจัยสถานการณ์ แม้ว่าโดยปกติบุคลิกภาพของคนจะมีลักษณะที่ค่อนข้างสม่ำเสมอและคงที่ (Consistency and stability) แต่ก็พบว่าคนเราจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปจากเดิมได้ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมาก เช่น ในสถานการณ์พิเศษ กรณีที่สำคัญมาก ๆ

เช่น ค.ช.สม โดยปกติจะพูดมาก แต่พออยู่ต่อหน้าครูจะเรียบร้อย ปัจจัยสถานการณ์ในที่นี้จะเป็น การพิจารณาในเชิงสถานการณ์ที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific situation)

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง คุณลักษณะ นิสัยเฉพาะประจำตัวของ แต่ละบุคคล โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ปรับตามสภาพแวดล้อม อันส่งผลต่อความรู้สึก ของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่น ในหลักการ บุคลิกภาพแบบมีอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพแบบลักษณะใจกว้าง สอดคล้องกับ รัทธยาภรณ์ จงวิศาล (2555) อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพ ยังแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ หรือ Big five (Robbins & Judge, 2007) ของบุคลิกภาพ ได้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพเปิดเผย หมายถึง เป็นบุคคลที่ชอบแสดงออกเป็นบุคคลที่เปิดเผย กล้าแสดงออก ชอบงานสังคม การสังสรรค์ และสนใจเรื่องราวของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบพูดคุยกับผู้อื่น ชอบที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถปรับตัวได้ดี
2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง เป็นบุคคลที่ชอบจะช่วยเหลือและ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการที่มีจิตใจที่ดีงาม เป็นผู้ที่น่าไว้วางใจจากผู้อื่น มีความสุภาพ มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น
3. บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง มีบุคลิกภาพ สุขุมเยือกเย็น มีความรับผิดชอบสูง มีเหตุผล มีวิจารณญาณในการแก้ปัญหาได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มองโลกในแง่ดี ปรับตัวได้ มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในการหลักการมุ่งมั่นเพื่อความสำ เร็จ
4. บุคลิกภาพแบบมีอารมณ์มั่นคง หมายถึง บุคคลที่มีต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค ก็สามารถควบคุมอารมณ์ได้โดยพฤติกรรมที่แสดงถึงความสงบ การมั่นคงในจิตใจเก็บอารมณ์ได้ดี และสามารถรับมือกับความเครียดได้
5. บุคลิกภาพแบบลักษณะใจกว้าง หมายถึง บุคคลที่มีความชาญฉลาดและการผ่าน การขัดเกลาที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีสุนทรียภาพ และมีจินตนาการ โดยเป็นคนที่ใจดี มองโลกในแง่ดี และใจกว้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

Costa and McCrae (1992 อ้างถึงใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547) ได้ศึกษา บุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีบุคคลในวัยผู้ใหญ่วิธีการเก็บข้อมูลทำ โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากรายงานบุคลิกภาพจากการศึกษาข้อมูลทั้งหมดกับผลที่ได้จากการศึกษา และได้ทำเป็นแบบทดสอบ NEO-PI-R มีจำนวน 243 ข้อ และแบบทดสอบ NEO-FFI มีจำนวน 60 ข้อ

ในปี ค.ศ. 1988 และได้ทำการวิจัยแบบระยะยาว โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบที่เป็นแบบวัดบุคลิกภาพ แบบวิธีรายงานตัวเอง และการประเมิน โดยกลุ่มสมรสของกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาค้นพบของคํ่าประกอบห้ำประการของบุคลิกภาพ จการายละเอียดของคํ่าประกอบห้ำประการของบุคลิกภาพนี้ มีประโยชน์ในการทำให้ถูกประเมินทราบว่ตนเองมีบุคลิกภาพในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ซึ่งบุคลิกภาพในแต่ละด้านจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในอาชีพ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแบบทดสอบนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะกับการประกอบการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทีมงาน และการจัดการกับความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาบุคลิสัมพันธ์ในการทำงานด้วย

อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงาน พบว่า ตัวแปรระดับบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลิกภาพ และความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมีประสิทธิภาพผลทีมงานสูง และบุคคลที่มีความไว้วางใจสูงจะมีประสิทธิผลทีมงานสูงด้วย นอกจากนี้ บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ แสดงว่าบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่น จะมีความไว้วางใจสูงด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลทีมงานผ่านประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง และมีความไว้วางใจสูง จะทำให้ประสิทธิผลทีมงานสูงมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหว เป็นลักษณะที่ส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานและการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หากบุคคลมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูง ก็อาจจะส่งผลทางลบต่อมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากมีสภาวะอารมณ์ไม่มั่นคง โกรธง่ายและไม่สามารถควบคุมบุคลิกภาพด้านนี้ของตนเองและควรที่จะพัฒนาบุคลิกภาพแบบที่มีอารมณ์มั่นคง มีสติ ซึ่งอาจจะพัฒนาได้จากการฝึกสมาธิ ฝึกสติ และในทางพุทธศาสนา มีการฝึกอบรมอานาปานสติ ที่สามารถช่วยในการพัฒนาสติของบุคคลได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ บุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบเปิดกว้างแบบยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติ จากงานวิจัยพบว่า ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลทางบวกต่อคุณภาพการบริการลูกค้า และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านมีสติ สามารถทำนวยความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกอาชีพทุกอายุการทำงานและทุกเพศ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เราควรที่จะพัฒนาบุคลิกภาพแบบแสดงออกแบบเปิดกว้าง แบบยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติให้มีมากขึ้น และควบคุมบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีน้อยลง

พัฒนา วิวัฒน์, ปนัดดาชำนาญสุข และประคอง ชื่นวัฒนา (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและการส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ และด้านมีคุณธรรมและพบว่าความสุขในการทำงานมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

นิสาร์ตย์ ไวยเจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

วรรัตน์ ทองถาวร (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว และองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยกล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขของครู คือ สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การได้รับการยอมรับ การให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

Neil and Richard (2005) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมรายงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขผลการศึกษพบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพและเป้าหมายของบุคคลมีผลต่อความสุขอย่างมาก และพบว่า ทั้งบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพ แบบหวั่นไหว เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการพิจารณาเชิงประจักษ์ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุข

Diener (2003 b) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่า ผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

Warr (2007) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุข 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และปัจจัยภายในบุคคล โดยเฉพาะ ปัจจัยภายในบุคคล พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพส่งผลต่อความสุข ด้วยพบหลักฐานต่าง ๆ เช่น คนที่มีนิสัยชอบเข้าสังคมมากกว่าจะมีความสุขมากกว่า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม บุคคลที่เปรียบเทียบกับสิ่งที่แย่กว่าตนเองจะมีความสุขมากกว่าคนที่เปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีกว่าตน การที่บุคคลมองสถานการณ์ว่าค่อนข้างเป็นเรื่องแปลกใหม่กว่าดำรงชีวิตอย่างปกติธรรมดาจะทำให้มีความสุขมากขึ้น ซึ่งบุคคลที่ปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างราบรื่นนั้น จะคิดว่าอิทธิพลภายนอกทั้งทางบวกและทางลบมีอิทธิพลต่อตนเองน้อยมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นบุคลิกภาพของบุคคลถึงแม้จะมีความแตกต่างกันอันเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา ดังนั้น บุคคลของแต่ละคน ก็คือแสดงออกของบุคคลซึ่งไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก

ในสถานที่ทำงาน หรือที่บ้าน ทั้งนี้ ถ้าเป็นการบุคลิกที่แสดงออกอย่างเป็นมิตรก็ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ ถ้าเป็นการบุคลิกที่แสดงออกอย่างไม่เป็นมิตรก็ส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลิกภาพของบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษานำด้านบุคลิกภาพของครูเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อความสุขของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะ นิสัยเฉพาะประจำตัวของแต่ละบุคคล โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ปรับตามสภาพแวดล้อม อันส่งผลต่อความรู้สึกของผู้อื่น โดยแบ่งออก 5 ประเภท ได้แก่

1. บุคลิกภาพเปิดเผย หมายถึง เป็นครูที่ชอบแสดงออกเป็นบุคคลที่เปิดเผยกล้าแสดงออก ชอบงานสังคม การสังสรรค์ และสนใจเรื่องราวของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบพูดคุยกับผู้อื่น ชอบที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถปรับตัวได้ดี

2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง เป็นครูที่ชอบจะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการที่มีจิตใจที่ดีงาม เป็นผู้ที่น่าไว้วางใจจากผู้อื่นมีความสุข มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น

3. บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพ สุขุมเยือกเย็น มีความรับผิดชอบสูง มีเหตุผล มีวิจารณญาณในการแก้ปัญหาได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มองโลกในแง่ดี ปรับตัวได้ มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในการหลักการมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

4. บุคลิกภาพแบบมีอารมณ์มั่นคง หมายถึง ครูสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อ ต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค และพฤติกรรมที่แสดงถึงความสงบ การมั่นคงในจิตใจเก็บอารมณ์ได้ดี และสามารถรับมือกับความเครียดได้

5. บุคลิกภาพแบบลักษณะใจกว้าง หมายถึง ครูที่มีความซาบซึ้งและการผ่านการขัดเกลาที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีสุนทรียภาพ และมีจิตนาการ โดยเป็นคนที่มีใจดี มองโลกในแง่ดี และใจกว้าง

ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครู

ชูชาติ พวงมาลี (2550) ให้ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครูว่า หมายถึง ครูที่มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแหล่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

จุมพล พุทธิภักชีวิน (2549 หน้า 1) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณครู และจิตวิญญาณของผู้ที่ประกอบวิชาชีพอื่นรวมทั้งจิตวิญญาณของผู้บริหาร ว่าหมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทักษคติ พฤติกรรม การแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็น ตามกรอบของจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยม จารีต ประเพณี วัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคม อันเป็นองค์รวม ชาติแห่งของบุคคลผู้ใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมซึ่งมีขึ้นได้ในทุกคน

รัชชชัย เฟื่องพินิจ (2550) ให้ความหมายว่า จิตวิญญาณครู หมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทักษคติ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็นเป็นประโยชน์ตามกรอบของจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคม อันเป็นองค์รวม ชาติแห่งของบุคคลผู้ใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมซึ่งมีขึ้นได้ในทุกคน โดยเฉพาะผู้ประกอบอาชีพครูเท่านั้น

ศุภฎี โยเหลา (2553) ให้ความหมายว่า จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง ลักษณะ และภาวะทางจิตที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการมีอุดมการณ์ในการทำงานของครู เข้าถึงและเข้าใจผู้อื่นสรรหาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครู ได้ว่า เป็นจิตสำนึก ทักษคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู เป็นจิตสำนึกที่ครูมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงอุดมการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญจิตวิญญาณความเป็นครู

บรมมา กุมารี (2548 , หน้า 41) มหาวิทยาลัยทางจิตของโลก กล่าวถึงการศึกษา ด้านจิตวิญญาณ เป็นศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับแก่นกลางของศาสตร์ทุกสาขาความรู้ และความเข้าใจในเรื่องของจิตวิญญาณกลายเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่แยกห่างออกจากกัน ให้กลับมาเป็นองค์รวมที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้มนุษยชาติเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวิถีทางการพัฒนาที่มา

Murphy (2006, p. 11) กล่าวว่า ปัจจุบันนักวิทยาศาสตร์ได้ค้นพบหลักฐานที่ได้แย้งไม่ได้เกี่ยวกับพลังสร้างสรรค์ในจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถส่งไปได้ไกลนับพันไมล์ เพื่อบ่งเห็น ได้ยินพูดคุยกับผู้คนโดยที่ร่างกายไม่ได้ไปด้วย พลังของจิตเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น คล้ายกับอิเล็กตรอนของไฟฟ้า แต่มีพลังนำมาใช้ประโยชน์ได้มากมาย พลังมหาศาลที่ค้นพบในจิตวิญญาณระดับจิตใต้สำนึกจะเป็นแหล่งสุดท้ายที่ผู้คนส่วนใหญ่จะค้นหา การเข้าถึงการรวมของพลังจิตใต้สำนึกโดยอาศัยความรู้สึกและเชื่อมั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญของการไปสู่สิ่งที่ดีที่งาม และถูกต้อง และยังกล่าวอีกว่าพลังแห่งจิตใต้สำนึกมีมานานก่อนศาสนาใด ๆ ในโลก

นักวิทยาศาสตร์ ศิลปิน นักร้อง นักดนตรี นักเขียน แพทย์ วิศวกร และนักประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ล้วนใช้กระบวนการภายในจิตวิญญาณในระดับจิตสำนึกและจิตใต้สำนึกทั้งสิ้น การดำเนินชีวิตปกติ ร้อยละ 90 ของชีวิต คือ การทำงานของจิตใต้สำนึก ในยุโรปและอเมริกา ปัจจุบันนักปรัชญา นักการศึกษา ได้หันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดจิตนิยมและมานุษยวิทยาอย่างกว้างขวาง เริ่มจาก Palmer (2003, pp. 179) นักการศึกษาและนักเขียนที่มีชื่อเสียงในวงการการศึกษาของอเมริกา ได้ให้ความสนใจในเรื่อง จิตวิญญาณของความเป็นครู และตัวของเขาเองก็เป็นครูด้วย เขาได้ ถ่ายทอดประสบการณ์ลงในหนังสือหลายเล่ม เช่น The courage of teaching, let your life speak, the active เขาได้กล่าวถึงการทำงานการเป็นครูว่าเป็นการเดินทางของจิตวิญญาณ (The exploration of education as a spiritual journey) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครูนี้ได้มีอิทธิพล อย่างมากในวงการการศึกษาของสหรัฐในปัจจุบันกล่าวถึงคนที่ทำงานครูว่างานครูต้องทำด้วยจิต วิญญาณ ครูไม่อาจแยกตัวตน (Self) ออกจากหรือออกจากเนื้อหาในการสอน (Subject) หรือ จากผู้เรียน (Students) ได้

สรุปได้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครูมีความสำคัญต่อการทำงานมาก โดยเฉพาะอาชีพครู ซึ่งเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ อบรมจริยธรรมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน การที่ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ที่สูงจะทำให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนทั้งนี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของครูที่ดีตามพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส

อาภัสรา ดียิ่ง (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี ควรมีจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะคนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู คงไม่ประพฤติตนออกนอกกลุ่มออกทาง จนเป็นที่ครหาในทาง ของผู้อื่น และต้องรู้จักการพัฒนาตน แสวงหาความรู้เพื่อที่ตนจะได้ถ่ายทอดความรู้ ความคิด และมีเทคนิคในการส่งเสริมสนับสนุนให้ศิษย์ได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย อีกทั้งเป็นบุคคล ที่เป็นแบบอย่างของเด็กในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านศีลธรรม กิจนิสัย และอุปนิสัย มีความใกล้ชิดสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีจากหนังสือที่ระลึกวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ 107 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 ข) ที่ได้มีการนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงพระราชทานในวโรกาสต่าง ๆ เกี่ยวกับ คุณลักษณะของครูที่ดีของครูไว้มากมาย ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานพระบรมราโชวาท ถึงการประพฤติตนของครูแก่คณะครู นักเรียน โรงเรียนวังไกลกังวล ในวโรกาสเข้าเฝ้า รับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2524 มีข้อความลักษณะของครูที่ดี ตอนหนึ่งว่า

สำหรับครูนั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพรักใคร่ เป็นที่เชื่อถือโดยสนิทใจ
ของนักเรียน คือ ข้อแรกต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญ
ทั้งในวิชาความรู้ และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวงได้โดยถูกต้อง กระจ่างชัด
และครบถ้วนสมบูรณ์ อีกข้อหนึ่ง ต้องทำตัวให้ดี คือ ต้องมีและแสดงความเมตตากรุณา
ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุภาพ ความเข้มแข็งและอดทนให้ปรากฏชัดเจนจนเคยชิน
เป็นปกติวิสัย เด็ก ๆ จะได้เห็นได้เข้าใจในคุณค่า ของความรู้ในความคิด และในตัวครูเอง
อย่างซาบซึ้ง และยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ภารกิจของครู คือ การให้การศึกษาก็จะบรรลุ
ตามที่มุ่งหวังกันอยู่

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสพระราชทาน แก่
ครูอาวุโสประจำปี พ.ศ. 2523 ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ที่เกี่ยวข้องกับ
กับลักษณะของครูที่ดีว่า

ครูที่แท้จริง เป็นผู้ที่ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหัส พากเพียร
ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน สำนวณ
ระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจจาก
ความสะดวกสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจ
มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง
ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ยิ่งขึ้นทั้งด้านวิชาการ
และความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล เมื่อครูที่ดีที่แท้เป็นดังนี้ จึงกล่าวได้อีกนัยหนึ่งได้ว่า
การทำหน้าที่ครูก็คือ การสร้างบารมีที่แท้ขึ้นเอง และการบำเพ็ญบารมีหรือเพิ่มพูน
ความดีนั้นย่อมบำรุงจิตใจให้เจริญมั่นคงขึ้นและขัดเกลาให้ประณีตสะอาดหมดจด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสแก่ครูอาวุโส ณ ศาลาดุสิดาลัย
เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2522 ความว่า “ความเป็นครูนั้น ประกอบขึ้นด้วย สิ่งที่มีคุณค่า
หลายอย่างอย่างหนึ่ง ได้แก่ปัญญา คือ ความรู้ที่ตีประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้อง รวมทั้ง
ความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกิจที่จะทำคำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้องด้วยเหตุผล
อย่างหนึ่ง ได้แก่ ความดี คือ ความสุจริต ความเมตตากรุณา เห็นใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น
โดยเสมอหน้า อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถที่จะเผื่อแผ่ และถ่ายทอดความรู้ความดีของตนเอง
ไปยังผู้อื่นอย่างได้ผลความเป็นครูมีอยู่แล้วย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ด้วย กล่าวคือ
ความแจ่มแจ้งแน่ชัดในใจย่อมส่องแสดงความรู้ออกมาให้เข้าใจตามได้โดยง่ายและหวังดี
โดยบริสุทธิ์ใจย่อมน้อมนำให้เกิดศรัทธาแจ่มใส มีใจพร้อมที่จะรับความรู้ความดีด้วยความชื่นบาน
ร่วมงานด้วยความเต็มใจและมั่นใจโดยนัยนี้ ผู้ที่ได้รับแสงสว่างแห่งความเป็นครูชวย้อม
กายใจแล้ว จึงเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความดี ทั้งตั้งใจและเต็มใจที่จะช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น
โดยบริสุทธิ์ จะประกอบกิจการใด ก็จะทำให้กิจการนั้นดำเนินไปโดยสะดวกราบรื่น และสำเร็จ

ประโยชน์ที่มุ่งหมายโดยสมบูรณ์ ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัวนอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว
จึงยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องบรรลุถึงความดีความเจริญไปด้วย”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระบรมราโชวาทในโอกาส
ที่คณะครูอาวุโสเข้าเฝ้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประจำปี พ.ศ. 2520 ณ ศาลา
ดุสิตศาลัย เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2520 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 ข)
ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูที่ดีว่า

ผู้เป็นครูอย่างแท้จริงนับว่าเป็นบุคคลพิเศษ ต้องมีเมตตาและเสียสละ เพื่อความสำเร็จ
ความก้าวหน้า และความสุขความเจริญของผู้อื่นตลอดชีวิต ที่กล่าวดั่งนั้น ประการหนึ่ง
เพราะครูจำเป็นต้องมีความรัก ความสงสารศรัทธา เป็นพื้นฐานทางจิตใจอยู่อย่างหนักแน่น
จึงจะสามารถทนลำบาก ตรากตรำ ทั้งกาย และใจ อบรมสั่งสอนและแม่เลี้ยงเชษฐา
ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่ง จะต้องยอมเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว
เป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นครู ซึ่งทราบกันดีแล้วว่าไม่ใช่ทางที่จะแสวงหา
ความร่ำรวย ยศศักดิ์ หรืออำนาจความเป็นใหญ่ แต่ประการหนึ่งประการใดให้แก่คน
ได้เลย

องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 ข) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ ไว้ดังนี้

1. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติ ทั้งทางกายและวาจาและใจ ที่แสดงถึง
ความเคารพ ในกฎหมาย ระเบียบประเพณีของสังคม และความประพฤติที่สอดคล้องกับอุดมคติ
หรือความหวังของตนเอง โดยให้ยึดส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตัว

2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่น
เดือดร้อน ไม่เอาเปรียบ หรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวม ให้ยึดถือหลักเหตุผลระเบียบแบบแผน
และกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์

3. ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้
เสียเวลาชีวิตและปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิด ประโยชน์แก่ตนและสังคม

4. ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
และประเทศชาติ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่เอาใจเอาเปรียบสังคมและไม่ก่อความเสียหาย
ให้เกิดขึ้นแก่สังคม

5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติ
ในลักษณะ สร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุผลในการทำหน้าที่การงาน

6. ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ ของสังคมให้มากที่สุด

7. ความเป็นผู้มีพละทานมัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ หมายถึง ความมั่นคงและจิตใจ รู้จัก บำรุงรักษาและจิตใจให้สมบูรณ์มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึง ไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยไม่จำเป็น

9. ความภาคภูมิใจและการรู้จักทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ มีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมของตนเองและ ทรัพยากรของชาติ

10. ความเสียสละ และเมตตาอารี กตัญญูกตเวทีกกล้าหาญ และความสามัคคีกัน หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่องของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) กล่าว องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเจตคติที่อาชีพรู คือ การมีความศรัทธาในอาชีพรู มีใจรักความเป็นครู มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะมาจากศิษย์หรือเพื่อนครูด้วยกัน รักความก้าวหน้า ตลอดจนตั้งใจพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ความรักความเมตตาต่อศิษย์ คือ การให้ความรู้สึกรักเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพา และไว้วางใจ สามารถแนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคนได้ มีใจเป็นกลางปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน มีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้ความรักความเมตตาต่อศิษย์

3. ความเสียสละ คือ การสละความสุข ความสะดวกสบาย อุทิศตนทั้งกำลังกาย กำลังใจ และเวลา ตั้งใจอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ศิษย์ด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเพื่อประโยชน์ของศิษย์

4. ความอดทน คือ การเป็นผู้มีความพากเพียรพยายาม ขยันขันแข็ง มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ มีความอดทนในการสอนศิษย์และต่อวิชาชีพรู ตลอดจนอดทนต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมต่าง ๆ ของศิษย์

5. ความซื่อสัตย์ คือ การปฏิบัติตน ทางกาย วาจา ใจของครู ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาล้วนวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จ ไม่กล่าวอ้างนำผลงานของเพื่อนร่วมงาน หรือศิษย์มาเป็นของตน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพรู ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่บิดเบือนปิดบัง

6. การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ระวัง
ในการกระทำ และการพูดของคนอยู่เสมอ ไม่พูดจาก้าวร้าว หยาบคาย ไม่โกรธง่าย กระทำตน
ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีกิริยามารยาท และการแต่งการสุภาพเรียบร้อย
เหมาะสมกับกาลเทศะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

จากงานวิจัยของภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องจิตวิญญาณ
ความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานของครู
จิตวิญญาณความเป็นครู และความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณ
ความเป็นครูกับความทุ่มเทในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้า
ในอาชีพกับความทุ่มเทในการทำงานของครู 4) พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู
ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูและความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด
387 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ
การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความทุ่มเทในการทำงานของครู จิตวิญญาณความเป็นครู และ
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) จิตวิญญาณความเป็นครูโดยรวม มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความก้าวหน้า
ในอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 4) จิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านความรัก
ความเมตตาต่อศิษย์ ด้านความซื่อสัตย์ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา
ตนเอง ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้
ร้อยละ 52.60

ดังนั้น จากรายงานวิจัยฉบับนี้จะเห็นได้ว่า จิตวิญญาณของความเป็นครูส่งต่อความสุข
ทางจิตวิญญาณของนักศึกษา ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นตัวแปรที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยศึกษา

สุขุมาล อุคม (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ อย่างมีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 250 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2547 ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการเรียนรู้ อย่างมีความสุขมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านผู้เรียน มีลักษณะดังนี้ คือ นักเรียน รับผิดชอบงานตามหน้าที่ของตนให้เสร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนด นักเรียนรู้ถึงประโยชน์ ของการเรียน และนักเรียนมีผลการเรียนที่ผ่านมาดี 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน มีลักษณะดังนี้ คือ นักเรียนและเพื่อนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นักเรียนและเพื่อนยอมรับ ในความสามารถของกันและกัน นักเรียนและเพื่อนเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่กัน 3) องค์ประกอบ ด้านผู้สอน มีลักษณะดังนี้ คือ ครูมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ ครูรักและไม่มียึดติดกับนักเรียน และครูสอนพื้นฐานก่อนและอธิบายซ้ำในเรื่องที่นักเรียนไม่เข้าใจ และ 4) องค์ประกอบ ด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีลักษณะดังนี้ โรงเรียนปลอดภัยสะอาด นักเรียนไม่กังวลว่า จะถูกคุกคาม โรงเรียนมีห้องสมุดที่ดีมีหนังสือที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์และมีจำนวนมากพอ สามารถให้บริการนักเรียนและสร้างความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และ โรงเรียน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูรักและไม่มียึดติดกับนักเรียน คือ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งผู้วิจัยจึงในความรัก ปรรณาดีต่อศิษย์ มาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง (2554) ได้ศึกษา ประสพการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในสายสอน ที่ได้รับรางวัลในโครงการตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โครงสร้างอันเป็นแก่นสาระ ของประสพการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 3 ช่วง ได้แก่ 1) ช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง สภาวะทางจิตและพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครูไปสู่สภาวะจิตและพฤติกรรมของ การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งจากผลของการศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่ การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่า ส่วนเสริมสร้างการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิต วิญญาณความเป็นครู 5 ประเด็น ได้แก่ การมีตัวแบบจิตวิญญาณ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพครู

มีประสบการณ์ในการเผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ยากลำบาก ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา 2) ช่วงการเป็นครู ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคล แสดงให้เห็นถึงความหมายของ “การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู” ซึ่งประกอบด้วยการที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในความเป็นครู ปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็ก และการปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักและความเมตตา 3) ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะเวลาที่สภาวะทางจิต และพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูคงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจากผลของการศึกษา พบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่า ส่วนที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์และศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน

จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าจิตวิญญาณความเป็นครู มีความสำคัญต่อการทำงาน ของครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูนั้น จะตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และคุณธรรม ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีความสำนึกในหน้าที่ของครู และมีความรักในอาชีพครู ซึ่งเป็นสำคัญต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรักงานที่ปฏิบัติแล้ว เกิดความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลิน สนุก ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ในงานวิจัยครั้งผู้วิจัยได้ ศึกษาด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้จากพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 ข) ที่ผู้วิจัยได้อ้างจากข้างต้นมาบูรณาารวมกับงานองค์ประกอบของจิต วิญญาณความเป็นของ ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบ ของจิตวิญญาณความเป็นครู ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู หมายถึง มีความศรัทธาในอาชีพครู มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงาน และศรัทธาในอุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดี พร้อมเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมาจากศิษย์หรือเพื่อนครู รวมทั้งชื่นชมในคุณค่า และความสำเร็จของลูกศิษย์

2. ด้านความรักและความปรารถนาดีต่อศิษย์ หมายถึง พลังของความรู้สึกลงในทางบวก ที่ครูมีต่อศิษย์ แสดงออกถึงความห่วงใยอาทร เป็นผู้ที่แนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคนอย่างจริงใจ มีจิตใจเป็นกลางปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้ความรักเมตตาต่อศิษย์

3. ด้านความอดทนเพื่อศิษย์ หมายถึง ความอดทนต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่ครูไม่ปรารถนา อดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากศิษย์ และตั้งใจอบรมสั่งสอนปลูกฝังให้ศิษย์เป็นคนดี มีคุณธรรม

4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ หมายถึง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา ใจ โดยประพฤติ ตามหลักคุณธรรม ศีลธรรม บรรทัดฐาน ประเพณี และกฎหมาย ของสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพครูถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่บิดเบือนปิดบัง

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างมากมาย จึงได้มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

Cobb (1976) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูล ที่ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีบุคคลที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่า ยกย่องนับถือ และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

House (1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ประกอบด้วย การให้ความดูแลการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ การยอมรับนับถือ เห็นคุณค่า และการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัสดุสิ่งของหรือบริการต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

Thoits (1982) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลในเครือข่าย ของสังคมได้รับความช่วยเหลือจากการมี การติดต่อกันสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคมในด้าน อารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้บุคคลสามารถ เผชิญและตอบสนองต่อความเครียดได้ระยะที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

Cobb (1976, p. 300) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับ ข้อมูลที่ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีบุคคลที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่า ยกย่องนับถือ นอกจากนี้ ตัวเองยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

วรรณศิริ สุจริต (2553) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่ทำได้โดยการให้กำลังใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ และด้านการเงินที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และชุมชน

ลักษณะ สุคติ (2550) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของ บุคคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการช่วยเหลือ หรือคำจูงใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ครอบครัว ทำให้รู้สึกปลอดภัย ได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

จากงานแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การครุ
ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากคนในครอบครัว และ คนในชุมชน ในการให้คำปรึกษาแนะนำ
การช่วยเหลือ ทั้งทางด้านวัตถุสิ่งของ น้ำใจ ไม่ตรี การให้ความช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามยาก
คับขันจากคนในครอบครัว และคนในชุมชน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

ทฤษฎีกระบวนการอิทธิพลทางสังคม (Social influence) หมายถึง การกระทำ
โดยคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงความคิด หรือความรู้สึกของคนอื่น ซึ่งแสดงได้
หลายรูปแบบ ดังนี้ (สิทธิโชค วานุสันติกุล, 2547, หน้า 18)

1. การชักจูงใจ (Persuasion) คือ การใช้การสื่อสารเพื่อประโยชน์การเปลี่ยนใจ
หรือความคิด ความเชื่อของบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนด้วย
2. การคล้อยตาม (Conformity) เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรม
ของตนเองให้เข้ากับมาตรฐาน หรือความเชื่อที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิด
ความคล้อยตามนั้น คือ แรงกดดันจากกลุ่ม เช่น เด็กวัยรุ่นมักคล้อยตามกลุ่มเพื่อน
3. การยอมทำตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากการได้รับคำขอร้อง
จากผู้อื่นให้กระทำ ทั้งที่ใจจริงไม่อยากจะกระทำแต่ปฏิเสธไม่ได้ เช่น การซื้อประกันชีวิตด้วย
ความเกรงใจ
4. การเชื่อฟัง (Obedience) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมทำตามคำสั่ง
ของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า เช่น นักเรียนเชื่อฟังครู ลูกน้องเชื่อฟังเจ้านาย เป็นต้น

Thoit (1982) ได้อธิบายแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นระดับของ
ความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม
ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่องการเห็นคุณค่า
การเป็นเจ้าของความมีชื่อเสียง และปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการ
การตอบสนองเมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) เช่น การได้รับความรัก
การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ การยอมรับ การเห็นคุณค่า และรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) ได้แก่ การได้รับ
คำแนะนำ ข่าวสาร
3. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Instrumental aid) การได้รับความช่วยเหลือ
ด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ การช่วยเหลือครอบครัวและการช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือ
ทางการเงินทำให้บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือ สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้
ตามปกติ

House (1981, p. 35) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือและข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างดี และมีอำนาจในการให้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน

2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และเข้าใจสถานการณ์และความรู้สึกของผู้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี

3. การสนับสนุนจากญาติมิตร ครอบครัว จะเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์และเครื่องมือ เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจและคอยให้กำลังใจแก่ผู้รับการสนับสนุนในด้านเครื่องมือนั้น ญาติและครอบครัวสามารถลดภาระหน้าที่ในบ้านของผู้รับการสนับสนุน เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

Cobb (1976, p. 305) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem support) เป็นการช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Sociality supporter network) เป็นการช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม

Jacobson (1986, p. 252) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้คนที่ได้รับรู้สึกสบายใจ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยกย่อง ยอมรับ เป็นที่เคารพนับถือ และเห็นคุณค่าจากบุคคลในองค์กร

2. การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (Cognitive support) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงได้

3. การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (Resource support) เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและปริมาณของการสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ชนิดของการสนับสนุนนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ได้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนทางสังคมจะขึ้นอยู่กับเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุน

House (1981) ได้แบ่งแหล่งที่ทำให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 7 แหล่ง คือ

1. คู่สมรส
2. ญาติ
3. เพื่อน
4. ผู้บังคับบัญชา
5. ผู้ร่วมงาน
6. ผู้ให้บริการ เช่น ทีมสุขภาพ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุขเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม

Lin et al. (1979 cited in House, 1981) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือและความพึงพอใจ สอดคล้องกับ Cobb (1979 cited in House, 1981) อธิบายถึงการสนับสนุนจากสังคมว่าอาจกระทำได้โดย 1) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) 2) การได้รับการสนับสนุนในด้านการยอมรับในสังคม (Esteem support) 3) การได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย (Network support) ส่วน House (1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม มักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วย 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรงหรือการได้รับการช่วยเหลือเป็นสิ่งของเช่นเดียวกับ Caplan (1974 cited in Faber, 1983) ได้อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางอารมณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนฝูง

นอกจากนี้ Faber (1983) อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ 2) การสนับสนุนทางด้านการเงินและวัตถุ 3) การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่บุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และคนในชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา หากบุคคลได้รับการยอมรับ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นเกิดความพึงพอใจงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

ลักษณะ สุคติ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยสรุปว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านข้อมูล ข่าวสาร และทรัพยากรในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และครอบครัว พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ในการทำงานก็จะทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

นฤมล เรื่องรุ่งขจรเดช (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคมและความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ หากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของพนักงาน สอบถามพร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา จะส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความสุข ความเครียดในการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง

วรรณสิริ สุจริต (2553) ที่ศึกษา เรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 การสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสาม

สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.50 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรม ความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด ดังนั้น จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถม ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว

Manion (2003) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ รักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขได้ จึงส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกอย่างมีความสุข เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิด ความสุขในการทำงาน

Lu, Shin, Lin and Ju (1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมกับความสุข ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคม สามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้

อักรสรา สถาพรวงษา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจาก ครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ (2554) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพัน ในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง พบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และการเพิ่มคุณค่า ระหว่างครอบครัว รวมกันอธิบายความสุขเชิงอัตวิสัยได้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขเชิงอัตวิสัย

จากเอกสารงานวิจัยของต้นสรุปได้ว่า การครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคน ในชุมชนส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากหากคนในชุมชนให้ความเป็นมิตร มีน้ำใจ ไม่ตรี เข้าใจและยอมรับให้ความเคารพในตัวครู ก็จะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุข ในการทำงาน รวมทั้งการได้รับการดูแลอย่างที่ดีในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน

ก็ยังส่งเสริมให้ครูเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงานและเกิดความสุขในการทำงานในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

นอกจากได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชนแล้ว การได้รับการสนับสนุนดูแลเอาใจใส่จากสมาชิกในครอบครัวก็มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครูเช่นกัน เนื่องจากสมาชิกครอบครัวเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดต่อครูและมีบทบาทสำคัญในการให้การสนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ครู ดังนั้น จะพบว่ามีงานวิจัยหลายฉบับที่เป็นหลักฐานยืนยันถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์รักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธ์ภายในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขได้ จึงส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกอย่างมีความสุข เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Layard, 2005) ที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบของภาวะความสุขจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสถานภาพสมรส พบว่า การเปลี่ยนแปลงของสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านความพึงพอใจในชีวิตบั้นปลาย และผู้ที่มิคู่สมรส จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่ได้สมรส และยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีจะให้บุคคลมีความสุข เมื่อมีความสุขในครอบครัวแล้ว เมื่อบุคคลมาทำงานอาจจะประสบปัญหาหรืออุปสรรค ครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งในช่วยรับฟังและแก้ปัญหาให้กับบุคคล ดังนั้น การครูได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลและสถานศึกษาได้ โดยตรง การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาว่า การสนับสนุนที่ได้รับจากสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ว่าสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม คือ การที่ครูได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวอัน ได้แก่ ญาติพี่น้อง พ่อแม่ สามี และภรรยา เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจและคอยให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การที่ครู และโรงเรียนได้รับช่วยเหลือจากคนในชุมชน และการได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ ตามแนวคิดของ House (1981) และ Faber (1983) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่ครูได้รับความรัก ดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและกำลังใจจากญาติพี่น้องและสมาชิกในครอบครัว อีกทั้งได้มิตรไมตรี ได้รับน้ำใจ การจากคนในชุมชน

2. การสนับสนุนด้านข้อมูล หมายถึง การที่ครูได้รับคำแนะนำหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาจากสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งคำแนะนำจากคนในชุมชน ที่ทำให้ครูเกิดความเข้าใจ ในสิ่งต่าง ๆ เช่น วิถีชีวิต ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และแนวทางปฏิบัติตนให้เหมาะสมสอดคล้อง กับวิถีชีวิตของชุมชนจนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของชุมชนหรือวิถีชีวิตของคน ในชุมชนได้

3. การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ หมายถึง การที่ครูได้รับการดูแลการให้ช่วยเหลือ จากสมาชิกในครอบครัวในส่วนของ การสนับสนุนที่ช่วยเหลือหาสิ่งของที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ครูและโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือ ทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน และบริการต่าง ๆ จากคนในชุมชน

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำศัพท์คำว่า “ภาวะผู้นำ” มีผู้เรียกแตกต่างกันออกไป เช่น ผู้นำ ความเป็นผู้นำ ภาวะการณ เป็นผู้นำ เป็นต้น โดยคำจำกัดความนั้นมีผู้ให้ไว้มากมาย กล่าวได้พอสังเขป ดังนี้

สุทธิญา ยิมแย้ม (2556, หน้า 77) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดง พฤติกรรมของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ การประสานงาน การทำให้บุคคลอื่นหรือผู้ปฏิบัติงาน เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ไว้วางใจ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางและวิธีการที่ผู้บริหารกำหนดหรือต้องการ

สถาพร พุทพติกุล (2557, หน้า 17) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนแต่ละคนที่ใช้ในการบริหารหรือจัดการงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบของภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน

ปิยะรัตน์ นิคมรัตน์ (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ผู้ที่มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ ดูแลและควบคุมให้ บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการจูงใจหรือการคล้อย ซึ่งจะต้องไม่เป็นการบังคับและต้องได้รับความยินยอมจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การแสดงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่สามารถสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และมีความเข้าใจใต้อุปสรรคความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสุขในการทำงาน คุณสมบัติผู้นำที่ดี

ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุด โดยเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางการทำงานของคนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (วิริยุทธ จินสีทอง, 2555)

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยความคิดริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดขาดขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไว ในการปฏิบัติงาน ทันทต่อเหตุการณ์ ซึ่งความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูม เป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณา สิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง พุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

8. มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดี ต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์กร ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Burn's theory of transformational leadership) ภาวะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการซึ่งผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและมีแรงจูงใจ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Burn, 1978, pp. 20) โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกระตุ้น ปลุกจิตสำนึกตนเองให้เป็นผู้มีความพร้อมเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งคุณธรรม ค่านิยม ความเสมอภาค ความยุติธรรม เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวให้ความตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน

ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้ผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) (Burn, 1978)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นการปรับเปลี่ยนผู้นำให้รู้ถึงและเข้าถึง สิ่งที่ต้องการของผู้ร่วมงาน รวมถึงพยายามศึกษาและหาวิธีในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิด ความพยายามในการทำงานและสำนึกในงานที่ทำเพิ่มขึ้น รวมทั้งการตั้งใจและใส่ใจการทำงาน (Burn, 1978) จากที่กล่าวมาแล้ว ผู้นำยังจำเป็นต้องพัฒนาผู้ตามให้มีจิตศรัทธาที่ดีไปพร้อมกันด้วย ดังนั้นการที่ผู้นำจะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาได้นั้น ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีค่านิยมที่ดี และอุดมการณ์ที่ชัดเจน รวมถึงต้องเป็นที่อดทน เข้มแข็งและมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี

ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถถ่ายทอดแบบอย่างไปยังผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามแบบอย่างของตน (Kuhert, 1994) ซึ่งสามารถแบ่งแยกองค์ประกอบของผู้นำลักษณะนี้ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 372-374)

องค์ประกอบที่ 1 ความเสน่ห์ อีกความหมายคือ การสร้างบารมีหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) เป็นลักษณะทางพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งแสดงพฤติกรรมของตนโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม เมื่อผู้ตามได้รับรู้และเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือและไว้วางใจ ตลอดจนเกิดความเชื่อมั่นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง จึงมาจนเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น โดยลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำลักษณะนี้จะมีพฤติกรรมที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีในองค์กร รวมถึงเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือทิศทางการบริหารให้กับผู้ตามด้วย

องค์ประกอบที่ 2 การคล้อย หรือการสร้างแรงบันดาลใจเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยมีการบอกกล่าวให้ผู้ตามทราบถึงความต้องการและความหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดยผู้นำพยายามที่จะปลุกเร้า กระตุ้นและเสริมแรงต่าง ๆ ในการมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันของผู้ตาม ผู้นำและองค์กร โดยส่วนใหญ่มักจะใช้การปลุกเร้าเชิงสัญลักษณ์เป็นการกระตุ้นทางความรู้สึกด้านอารมณ์ให้การทำงานที่มุ่งเป้าในทิศทางเดียวกันและช่วยกันทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำลักษณะนี้จึงจัดได้ว่าเป็นผู้นำมุ่งพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและกระบวนการทำงานนั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้องค์กรเติบโตประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมายได้

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยมีการกระตุ้นและเสริมสร้างแนวคิดให้พัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมถึงพยายามให้ผู้ตามได้พยายามทบทวนกระบวนการคิดและวิธีการทำงานใหม่ และพยายามให้ผู้ตามได้ฝึกหารูปแบบการทำงานใหม่เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะตอบสนองและพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำลักษณะนี้จะสวมบทบาทในลักษณะเป็นที่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา รวมถึงคอยให้การช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ตามสามารถปรับตัวและเข้าใจตัวตนเพิ่มขึ้น ในการที่มุ่งพัฒนาทักษะของตนไปในทิศทางที่ตนเองถนัด

สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงจึงต้องมี
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. คิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ เปิดใจ
ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คิดวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน-จุดแข็งขององค์กร ค้นหาวิธีการแก้ไข
ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน
ให้เกิดการพัฒนา ประเมินและเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์ถึงความจำเป็นของสถานศึกษา ที่ต้อง
เปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องเป็นผู้สนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ว่าการ
เปลี่ยนแปลงทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ

2. สร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ว่าสถานศึกษาจะดำเนินงาน
ไปในทิศทางใด จะมีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้างและจะสร้างอนาคตของสถานศึกษาเป็นอย่างไร

3. มีอุดมการณ์และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเท
ในการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ ประพฤติตนเป็นอย่างที่ดี มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส
และมีคุณธรรมจริยธรรม วางตนได้อย่างเหมาะสม จนเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ
และให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

4. สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำต้องมีทักษะที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ
เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ ต้องรู้จักกาลเทศะและวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม แสดงออก
ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงคุณค่า ความหมายและความสำคัญของงานที่ทำ ด้วยความกระตือรือร้น
สร้างเจตคติที่ดี และคิดในแง่บวก เพื่อให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต

5. พัฒนาทีมงาน หมายถึง ผู้นำไม่สามารถทำงานเพียงคนเดียวแล้วสามารถบรรลุ
วิสัยทัศน์ได้ ดังนั้น ผู้ตามต้องสร้างทีมงาน โดยการทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อ
ในขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน มีการมอบอำนาจและการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศที่กระตุ้น
การใช้ปัญญา พร้อมทั้งพัฒนาขีดความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

6. กระตุ้นโดยปัญญา หมายถึง ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ
พร้อมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำต้องมีทักษะการคิดแก้ปัญหา
อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยงที่จะคิดนอกกรอบ สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ
ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน และมีความเชื่อว่าทุกปัญหามีทางแก้ไข

7. สร้างความสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน
เป็นรายบุคคล มีความสามารถในการหยั่งรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความฉลาดทางอารมณ์
ใน การทำงานร่วมกัน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญโดยการให้คำแนะนำ
เป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ความก้าวหน้าในการทำงาน

8. ยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ ผู้นำต้องให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งผู้ร่วมงานต้องพบปัญหาและอุปสรรคมากมายซึ่งอาจจะมีภาระหนักและเหนื่อย เมื่อทำงานเสร็จแล้วส่วนหนึ่งผู้นำต้องแสดงความรู้สึกให้ทุกคนทราบว่าผู้นำยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน พร้อมชมเชยด้วยความจริงใจ

จากเอกสารงานข้างต้น สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจน เข้าใจสภาพขององค์กรเป็นอย่างดี 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 3) เป็นผู้นำกระตุ้นในผู้ตาม มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 4) ส่งเสริมการมีแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556) ศึกษาในเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า ทักษะการบริหารตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) อันประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านมโนภาพ 4) ทักษะการด้านวินิจัย 5) ทักษะด้านนโยบาย ส่งผลทำงานครูเกิดความสุขในการทำงาน และพบว่าในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมขององค์กร มีความสามารถในการมองปัญหาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นได้และมีวิธีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดี จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดคุณภาพ

อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ศึกษา ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่ คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 32 ผลที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการความสุขและมีความสุขในการทำงานได้มาก องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแบบพัฒนามาก ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่ทำงาน องค์กรมีความสุขมากขึ้นและยั่งยืน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล พบว่า ภาวะผู้นำ ส่งผลโดยมีอิทธิบาททางบวกต่อบรรษัทภิบาล บรรษัทภิบาลส่งผลโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อบรรษัทภิบาลโดยส่งผ่านตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงาน และบรรษัทภิบาล จิตวิญญาณ

ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลปฏิบัติงาน โดยส่งผ่าน บรรยากาศภายใน สามารถอธิบายค่าของ จิตวิญญาณในการทำงานได้ร้อยละ 37 นอกจากนี้บรรยากาศและจิตวิญญาณในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศภายในได้ร้อยละ 71 และบรรยากาศ จิตวิญญาณในการทำงาน และบรรยากาศสามารถอธิบายผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 69 งานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศ เป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพราะมีงานวิจัยยืนยันว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน

สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลางโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 12 ปัจจัย หนึ่งในปัจจัยนั้นคือ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

จากการศึกษาของสำเนา หมั่นแจ่ม (2555) ที่ศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูง พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม 4) การมีอุดมการณ์ 5) ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จากการสนทนากับครูผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้นำที่จะส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงานได้ ส่วนหนึ่งผู้นำจะต้องส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน เพื่อครูได้ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสิ่งกล่าว ก็คือการทำหน้าที่ผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้เกิดในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำเนา หมั่นแจ่ม (2555) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มาอยู่ในองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของบริหารที่ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน

บุรินทร์ เทพสาร (2557) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขผลการวิจัย พบว่า 1) มิติสุขภาวะตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมี 6 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติสุขภาพ 2) มิติครอบครัว 3) มิติเศรษฐกิจ

4) มิตินำงาน 5) มิตินำสังคมและสิ่งแวดล้อม 6) มิตินำปัญหา แนวทางการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ผู้นำองค์กรใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขพัฒนาองค์กร 2) การจัดตั้งหน่วยงานดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุข และ 3) การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุข 2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับองค์กรภาคเอกชนตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญตรงกับผู้บริหารองค์กรเอกชน ประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากรบุคคล คือการจัดฝึกอบรมบุคลากรให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 2) ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สุขสบาย ไม่มีมลพิษ และการจัดเครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการทำงานที่มีคุณภาพดี และทันสมัย 3) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป คือการทำงานแบบเอื้ออาทรการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น 4) ด้านเงิน ผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนให้ความสำคัญในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรที่สูงกว่ามาตรฐานแรงงาน หรือการจ้างงานทั่วไป และการแบ่งปันกำไรส่วนหนึ่งให้บุคลากร เช่น เงินพิเศษ โบนัส ยุทธศาสตร์ที่นำเสนอ คือ Happy HERMES Strategies ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การสร้างเสริมบุคลากรมีความสุขภาวะดี (Happy healthiness) 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขด้วยความฉลาดทางอารมณ์ (Happy emotional quotient) 3) การสนับสนุนบุคลากรที่ความสุขกับการมีความรับผิดชอบ (Happy responsibility) 4) การส่งเสริมบุคลากรสร้างสุขทางการเงิน (Happy money) 5) การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Happy engagement) 6) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขจากการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Happy stakeholder)

Ngah et al. (2013) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการ ทั่วไปกับความพึงพอใจในงานก่อนเป็นผู้จัดการระดับกลางในโรงแรม 5 ดาว ในกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการลดใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของ พนักงานและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์การบริหารแบบวางเฉย (ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ) โดยในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพไว้ในแบบจำลองโมเดลตั้งต้น ที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

Dao and Han (2013) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผลลัพธ์ขององค์กร หลักฐานจากแรงงานเวียดนาม พบว่า ประเด็นที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

และการไว้วางใจของผู้นำ ประเด็นที่ 3 ความไว้วางใจของผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน และประเด็นที่ 4 บทบาทของการไว้วางใจของผู้นำถูกระบุว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับผลลัพธ์ขององค์กร ทั้งนี้งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพไว้ในแบบจำลองโมเดลตั้งต้น ที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมขององค์กร มีกระตุนการใช้ปัญญาและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานแบบเอื้ออาทร และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน

ซึ่งในงานวิจัยครั้งผู้วิจัยสรุปได้ทำการสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน อันประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกเป็นผู้นำปฏิบัติตนดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ด้วยการเป็นผู้นำในการพัฒนา โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมทั้งมีการประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม และต้องอุทิศตนเอง
2. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกด้วยการสื่อสารที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าในงานของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจกับครูทุกคนช่วยกันทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจความสามารถของครูแต่ละคน และทำให้ครูได้แสดงความสามารถตามศักยภาพ ของตนเองและกระตุ้นให้ครูทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและประสานให้เกิดความสามัคคีภายในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมกระตุ้นให้ขวัญกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน และการดูแลต้อนรับครูอย่างเป็นมิตร และ

ให้ความช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาหรือเดือดร้อน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำแนะนำให้การช่วยเหลือครูได้พัฒนาตนเอง การพัฒนางาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

5. การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นให้เกิดความสามัคคีการร่วมมือในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศให้ครูทำงานด้วยระบบพี่น้อง โดยให้รุ่นพี่แนะนำรุ่นน้องและสร้างทีมงานครู จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเกิดความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนด้วยกัน หน่วยงานภายในชุมชนและนอกชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ

ความหมายของแรงจูงใจ

วรงค์รอง บุญชูศรี (2549, หน้า 10 อ้างอิงจาก Brown, 1980, pp. 112-113) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความคิด หรือแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นสาเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

นิรมล กิตติกุล (2548, หน้า 158) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ศิลปะของผู้นำที่จะใช้สิ่งจูงใจหรือนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ต้องการ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ภารดี อนันต์นาวี (2545) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนการทำงานในการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ความรู้ความสามารถ และทักษะมีการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 111) กล่าวว่า ในทางจิตวิทยาแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ

ในงานวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันกระตุ้นให้ครูทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกเต็มใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงานและได้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทำให้ครูเกิดความภูมิใจและสนุกมีความสุขในการทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 227 อ้างอิงจาก Hilgard, 1983, pp. 321-322)

แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (Survival motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิที่พอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลอื่น เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจ และความตั้งใจไปสู่เป้าหมายในชีวิต

มรุต ก้องวิริยะไพศาล (2549, หน้า 60 อ้างอิงจาก Lindgran, 1967, pp. 31-34)

ที่ว่าแรงจูงใจในรูปของความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่เปรียบได้กับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ (Maslow) อันเป็นความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่เปรียบได้กับความต้องการที่จะเข้าใจตนเองทั้งด้านความสามารถ ความถนัดรวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ลินด์แกรน เชื่อว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขัน มีความพยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น และมีความสุขกับกิจกรรมที่ดำเนินอยู่

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนท (McClelland's learned needs theory)

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547, หน้า 76) ได้กล่าวว่า McClelland มีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจ และเชื่อว่าแรงจูงใจเป็นที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จ การศึกษาของ McClelland ได้ใช้วิธีหาเหตุจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคมเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) หมายถึง การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะให้เป็นไป การมีเงินทองใช้สอยมีสิ่งอำนวยความสะดวกและความสุขสบายอย่างครบครัน คงจะไม่ทำให้บุคคลมีความสุขอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะ โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของคนอื่น การได้รับความนิยชมชอบจากคนอื่น หรือความรักใคร่ชอบพอกับคนอื่น

เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลจึงจำเป็นต้องกระทำจิตใจของตนเอง โดยการเอาใจใส่ต่อคนอื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น ช่วยเหลือคนอื่นและกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่า เขามีความสามารถที่จะช่วยสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากคนอื่น นับได้ว่าเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์ หรืออาจกล่าวอย่างง่าย ๆ ในเชิงนิยามได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ก็หมายถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) หมายถึง ลักษณะที่สำคัญของมนุษย์ประการหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือคนอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งลักษณะอันนี้ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของคน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงผลักดันที่เป็นแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ เนื่องจากบุคคลเกิดการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่ผ่านมาว่า การมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามที่ต้องการ และอาจกล่าวในที่นี้ได้ว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นการกระทำของบุคคลโดยการพยายามที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามความต้องการเหนือบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง เป็นแรงจูงใจประเภทหนึ่ง ที่ดูเหมือนว่าจะกล่าวถึงมากกว่าแรงจูงใจทางสังคมประเภทอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็น รอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเล็ก ๆ แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น โดยเขาจะตั้งเป็นมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ ถ้างานที่เขาคาดหวังไว้เกิดผลสำเร็จ กำลังใจก็จะเกิดขึ้นและจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไปสูงยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งการคาดหวังที่จะลดต่ำลง จนกลายเป็นคนท้อถอย ไม่สู้ ไม่กล้าคิดแล้วไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's motivation hierarchy theory)

Frederick, Bernard and Snyderman (1959, pp. 100-117) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานซึ่งพบปัจจัยที่เป็นความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ใช้เป็นข้ออ้างในการทำงาน เมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานหรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงานมี 10 ประการ คือ

1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในองค์กร

1.2 การสอนงาน การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง การสอนงาน การฝึกอบรม การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with personal) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับบุคคลอื่น

1.4 สภาพการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน (Salary) หมายถึง เงิน หรือสิ่งตอบแทนที่ใช้กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความดีความชอบ เงินหรือสิ่งตอบแทน ค่ายกย่องชมเชย เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้มีความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงาน โดยตรง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ผลสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ความรักในงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Spreizer (1995) ได้กล่าวถึง ปัจจัยความต้องการ 8 ประการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความสุขและความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้น
2. ความต้องการเป็นเจ้าของ การที่เราเป็นเจ้าของหรือเป็นหัวหน้าในเรื่องการรับผิดชอบงานหนึ่งงานใด ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกว่ามีความมีคุณค่าซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และรู้สึกว่างานนั้น ๆ เป็นของเขาเอง เขาจึงต้องทำให้ดีที่สุด
3. ความต้องการในด้านกำลังใจและอำนาจ ความต้องการในด้านกำลังและอำนาจที่มีอยู่ในตัวทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่จะคิดว่าทำไมต้องขออนุญาตในการทำหรือตัดสินใจในทุก ๆ อย่าง เพราะฉะนั้นการกระจายอำนาจในองค์กร การรับฟังและเชื่อใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก
4. ปัจจัยในเรื่องทีมงานกลุ่มและการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ทีมงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้ เพราะเกิดความสุขในการทำงาน
5. ความต้องการในเรื่องความท้าทายในงาน ความต้องการในเรื่องความท้าทายเป็นองค์ประกอบที่มีมากที่สุดในตัวของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนแสวงหาความท้าทายในชีวิตและความท้าทายนี้เองเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพลังในการทำหลายสิ่งหลายอย่างขึ้น
6. ความต้องการในด้านความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทุก ๆ ด้าน และยังเป็นสิ่งที่ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

McClelland (1953) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความสุขสุดในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สามารถที่สร้างสรรค์บางสิ่งบางอย่างที่ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Beck (1990, pp. 291-292) กล่าวถึง McClelland และคณะ ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งบอกเป็นนัยว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งกันกับความสุขประสบการณ์ที่บุคคลแต่ละคนได้รับสามารถทำนายผลลัพธ์ที่พึงพอใจได้ เมื่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดผลที่ดี บุคคลจะมีพฤติกรรมที่ต้องการความสำเร็จมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคคลได้รับการลงโทษลงความล้มเหลวที่เกิดขึ้น บุคคลนั้นจะพัฒนาความกลัวที่เกิดจากความล้มเหลวเป็นแรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงล้มเหลวได้ ทั้งนี้สอดคล้องแนวคิด Dinner (2003) ของกล่าว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน เมื่อผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคคลจึงพยายามใช้ความสามารถ

ที่มีอยู่ เพื่อกระตุ้นตัวเองให้เกิดแรงจูงใจ (Motive drive) ให้ไปสู่จุดหมายและสัมฤทธิ์ผล ในที่สุดและจากการศึกษาวิจัยของ Dinner (2003) พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่า ผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน จากงานวิจัยข้างต้นพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน

Chiumento (2007) ผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษ ได้รวบรวมการสำรวจดัชนี ความสุขในการทำงาน (Happiness at work index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน ทั้งประจำและไม่ประจำในองค์กรที่มีพนักงานอย่างน้อย 20 คน เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน และรายงาน การสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัย ที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำมีความสุข 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุล ในการทำงานที่ดี 5) งานที่มีความหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่า บางสิ่งที่เราสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ได้ 10) เงินเดือนดี

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงาน ที่มีแรงจูงใจน้อย และพนักงานที่มีความขี้เกียจมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี และด้านการงานดี และพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากมีความสุข ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านใฝ่รู้ดี มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานน้อย และพบว่าพนักงานที่มีความสบายใจในที่ทำงานมีความรักความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กรมีความมั่นคงในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้า ของตนเองในองค์กร แรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชยานันต์ กงทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยพบว่า แรงจูงใจมากที่สุดอันดับที่หนึ่ง ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ รองมาเต็มใจทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ รองลงมาเต็มใจทำงานทุกอย่าง เพื่อโรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนการพูดกับเพื่อน ๆ ว่า โรงเรียนแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมากเป็นอันดับสุดท้าย

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงาน โดยเฉพาะในการบริหารงาน โดยเมื่อหากมีกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดการเกี่ยวกับกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่า บุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจุบันทุกหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในปัจจุบันทุกหน่วยงานจึงให้ความสนใจต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะต้องการให้งานที่ตนได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ และเมื่องานประสบความสำเร็จก็ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามตามแนวทฤษฎี McClelland's theory of needs ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliations) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power)

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งพยายามต่อสู้กับอุปสรรคและจัดการกับปัญหาที่ยากและท้าทายของครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ใกล้ชิดในการทำงาน คือ เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน อันได้แก่ การได้รับการยอมรับ ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำและกำลังใจในการทำงาน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการของครูที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน และต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ มุ่งแสวงหาโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยภาวะผู้นำ

มีงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนหนึ่งมาจากอิทธิพลของภาวะผู้นำของบริหาร โดย Woodard (1994) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่และรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่และแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเขตชนบทรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับระดับการดำเนินงาน ความต้องการ และความสำเร็จในการดำเนินงาน พฤติกรรมการใช้วิจารณ์ของผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมากกว่าพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มของผู้นำ การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจในการทำงานถ้าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542) ศึกษา พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน รองลงไป คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ Mason (1998) ศึกษา ภาวะผู้นำของอธิการบดีและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานด้วยความพยายามเป็นพิเศษตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และการรับรู้ประสิทธิผลของการวิทยาลัยชุมชนของชาวอเมริกัน ประกอบด้วยภาวะผู้นำการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลการศึกษา พบว่า อธิการบดีทำงานกันเป็นกลุ่มโดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนน้อยที่สุด ใช้ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนปานกลางและแทบไม่เคยใช้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานของอธิบดีได้ดีกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนสามารถทำนายได้ดีเป็นที่หนึ่งและลำดับที่สองของสมการทำนายในทุกตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวิทย์ คชะวงค์ (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ .01 โดยมีการนำเสนอแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจอำนาจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการใช้อำนาจของผู้บริหาร

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรีย์ วรรณไพเราะ (2550) ได้ศึกษา การใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านแรงจูงใจ พบว่าพนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัย Woodard (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่และแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเขตชนบทของรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงระหว่างพฤติกรรมผู้นำเรื่องการใช้วิจารณญาณกับเรื่องความคิดริเริ่ม ส่วนเรื่องแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับระดับของการดำเนิน ความต้องการ และความสำเร็จในการดำเนินพฤติกรรมการใช้วิจารณญาณของผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมากกว่าพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มของผู้นำ การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจในการทำงานถ้าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ .07 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชญา ยิ้มแย้ม (2556) ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน การบริงานบุคคล และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลและ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน และตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียน

จากงานวิจัยข้างต้นจะพบว่า ภาวะผู้นำของบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้พลังงานอำนาจที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำดังกล่าวมาอยู่ใน โมเดลการวิจัย เพราะภาวะผู้นำดังกล่าวมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อความสุขในการทำงานต่อไป ตามแบบจำลองที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู
จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า

ประการหนึ่งเพราะครูจำเป็นต้องมีความรัก ความสงสารศิษย์ เป็นพื้นฐานทางจิตใจ
อยู่อย่างหนักแน่น จึงจะสามารถทนลำบาก ตรากตรำทั้งกาย และใจ อบรมสั่งสอน
และแม้เกี่ยวเชิญศิษย์ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่ง จะต้องยอมเสียดสละความสุข
และประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นครู ซึ่งทราบกันดีแล้วว่า
ไม่ใช่ทางที่จะแสวงหาความร่ำรวย ยศศักดิ์ หรืออำนาจความเป็นใหญ่ แต่ประการหนึ่ง
ประการใดให้แก่คนได้เลย” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 ข)

อันแสดงให้เห็นครูนั้นต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ซึ่งก็ต้องมีจิตวิญญาณ

ความเป็นครูเมื่อมีจิตวิญญาณความเป็นครูแล้วครูก็พร้อมที่จะทุ่มเทพยายามทำงานหนักเพื่อศิษย์
ซึ่งก็คือแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับจากงานวิจัยของ ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ที่ศึกษา
เรื่อง จิตวิญญาณความเป็นครูกับก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู พบว่า
จิตวิญญาณความเป็นครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของครู ซึ่งก่อนที่ครู
จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่นั้น ครูจะต้องเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท
ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนันท์ก้า แจ็งสว่าง (2554) ที่ได้ศึกษา ประสพการณ์
ของการเป็นครู ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า ช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณ
ความเป็นครู มูลเหตุที่เกี่ยวข้องส่งเสริมได้แก่ แรงจูงใจการเข้าสู่อาชีพ และมูลเหตุที่ช่วยค้ำจุนให้ครู
ต่อไปคือ ความสุข ภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่า
ของแผ่นดิน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนด ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครูมีผลต่อ
แรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อไปยังความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับ
จากการศึกษาของ Spreizer (1995) พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ
ความต้องการเป็นเจ้าของ การที่เราเป็นเจ้าของหรือเป็นหัวหน้าในเรื่องการรับผิดชอบ
งานหนึ่งงานใด ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกว่ามีคุณค่าซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการทำงานเป็นอย่างมาก และรู้สึกว่างานนั้น ๆ เป็นของตนเอง เขาจึงต้องทำให้ดีที่สุด
ซึ่งก็คือความรักในงาน ในวิจัยครั้งนี้คือจิตวิญญาณความเป็นครู

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูเกิดจากการที่ได้ทำงานที่ชอบ
และได้รับการยอมรับ เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและมีโอกาสช่วยเหลือนักเรียน อันเป็นผลมาจากการที่ครู
มีจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในกรางานวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ตัวแปรด้านจิตวิญญาณความเป็นครูมีผลต่อแรงจูงใจในและส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานต่อไป ตามแบบจำลองที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยคุณลักษณะ

ทั้งนี้การศึกษาของ Goleman (1995) พบว่า เซาว์อารมณ์ เป็นความสามารถ

ในการตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง เซาว์อารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง ดังนั้น เซาว์อารมณ์จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจในการทำงานก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้จากงานวิจัยของ Argyle and Martin (2007) พบว่า ความสุขเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ภูพานิช (2551) พบว่าความสุขในการทำงานเกิดจาก ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Weisinger (1998) ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเซาว์อารมณ์กับการทำงานในอาชีพต่าง ๆ โดยกล่าวถึงการศึกษาในบริษัทและองค์กรต่าง ๆ จำนวนมาก พบว่า การที่คนในองค์กรขาดเซาว์อารมณ์เป็นการบ่อนทำลายการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรและถ้าในองค์กรใช้อารมณ์ของพวกเขาในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ บุคคลเหล่านั้นจะช่วยสร้างเซาว์อารมณ์เป็นส่วนร่วมในองค์กรและจะสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา กันกา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง เซาว์ อารมณ์ ความรู้สึกคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวเองแทนประกันชีวิตในภาคเหนือ พบว่า เซาว์อารมณ์และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยด้านเซาว์อารมณ์ของครู ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้นย่อมมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อิทธิพลและส่งกระทบทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้ามาข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านอารมณ์ 3) จิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางต่อไปยังความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยกึ่งกลางที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ถิ่นทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Katz and Kahn (1978) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ไม่กำหนดเป็นทางการ สมาชิกให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และมีไมตรีจิตต่อเพื่อนร่วมงานปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น โรงงาน ในหน่วยงานของรัฐบาลในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการขององค์การ

Organ (1987) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงาน ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

Organ and Konovsky (1989) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ โดยไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

Baron and Greenberg (1990) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

Moorman (1995) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การควรจะกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในงาน เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเอง ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

Luthans (1992) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมกรทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์การเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ผลจากพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

John (1996, p. 149) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในการพรรณานหน้าที่งาน และเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจเอง ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์การ

Schnake and Dumler (1997) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับภารกิจหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

George and Jones (1999) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์กร การป้องกันไฟไหม้ การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

Dubin (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ปราศจากคำสั่งสัญญาว่าจะให้รางวัล ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น

Greenberg (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมความร่วมมือภายในองค์กร

Niehoff (2001, p. 4) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเอง และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวัง ที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้

Robbins (2001, p. 21) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่เป็นส่วนเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Organ (2004) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ได้บังคับ หรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

พรวิภา มานะต่อ (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปของความหมายของพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ดังนี้ พฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นพฤติกรรมทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน ต่อนักเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้หลากหลาย ในที่นี้ขอนำมาเสนอ โดยสังเขป ดังนี้

Organ and Hammer (1982, p. 308) แสดงความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดของงาน แต่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งในความเป็นจริงพฤติกรรมเหล่านั้นยากที่จะวัดได้ เรียกว่า รูปแบบการเป็นสมาชิกที่ดี นอกจากนี้จากการศึกษาของ Organ and Hammer (1982, p. 9) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานว่า ในแต่ละคนพึงมีผลการปฏิบัติงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบตามที่ แต่หัวหน้างานมักหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความหมายนั้น นั่นคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หรือ การเห็นแก่ส่วนรวม ซึ่งหมายถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ช่วยพนักงานใหม่ในการเรียนรู้วิธีการทำงาน ยอมรับความกดดันอย่างผู้มีน้ำใจนักกีฬา ร่วมมือให้การสนับสนุนเสนอแนะสิ่งที่ดีให้แก่องค์กรหรือหัวหน้างาน พยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างดีเยี่ยม รักษาความสะอาดในสำนักงาน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำความสงบสุขมาให้แก่องค์กร ซึ่ง Organ and Hammer เชื่อว่า สิ่งเหล่านั้นนั้น พนักงานผู้ปฏิบัติงานจะทำได้ และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

Smith, Organ and Near (1983) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 มิติ คือ

1. ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เต็มใจช่วยองค์กร ได้แก่การทำงานแทนผู้อื่นที่ไม่สามารถทำงานได้ ยินดีช่วยเหลือ โดยไม่ต้องร้องขอ ช่วยแนะนำพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานมาก และช่วยเหลืองานผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. การยินยอมปฏิบัติตาม (Generalized compliance) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสำนึกในหน้าที่ เช่น การตรงต่อเวลา ไม่ทำให้เวลาสูญเปล่าในเวลาทำงาน เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เอาใจใส่ต่องาน สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

Organ and Konovsky (1989) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงาน
ผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตาม
กฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

Dyne and Dienesch (1991 อ้างถึงใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้จำแนกองค์ประกอบ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเชื่อฟัง (Obedience) หมายถึง การเคารพกฎระเบียบ ระบบการทำงาน
ขององค์กร มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามข้อบังคับ รวมถึงเคารพกฎหมาย

2. พฤติกรรมการจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น
ภายในองค์กร สนับสนุนค่านิยมขององค์กร ปกป้องและพยายามปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กร
สามารถดำเนินไปได้ต่อไป

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึง
ความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีความรับผิดชอบในงาน คอยติดตามข้อมูล
ข่าวสาร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นระหว่างสมาชิกขององค์กร
ซึ่งกันและกัน รวมถึงกระตุ้นให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกัน

Spector (1996, p. 257) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น
2 แบบ คือ

1. พฤติกรรมด้านเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือ
พนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนที่ขาดงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมด้านการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมในการทำ
สิ่งที่จำเป็นและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานให้ตรงเวลา การไม่ทำให้เวลางาน
สูญไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น

Organ and Bateman (1991, pp. 275-276) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการ
ใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือ การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา
การกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพากัน

และกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น เคารพสิทธิ
ของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ
ความไม่สะดวก ความเครียด ความเต็มใจ เนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องมีการอาศัยพึ่งพากัน
และกัน มีสิทธิเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่การร้องทุกข์จะสร้างภาระ
ให้กับผู้บริหาร และเกิดการโต้เถียงที่ยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน บุคคลจึงอดทน
ด้วยความเต็มใจ

4. ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) คือ ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วม
ในการดำเนินงานในองค์กร เช่น มีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุม มีความรู้สึกต้องการ
พัฒนาองค์กร เก็บรักษาความลับ เสนอแนะความคิดเห็นที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ การปฏิบัติตามระเบียบและสนอง
นโยบายขององค์กร ไม่ใช่เวลาการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว มีความตรงต่อเวลา ดูแลรักษา
เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของ
องค์กรได้เป็นอย่างดี

Graham (1991 อ้างถึงใน สฎายุ ชีระวณิชตระกูล, 2547) ได้แบ่งพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) เป็นการระบุดัง
ความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์กรและต่อองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยป้องกัน
ต่อการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง และ ร่วมมือกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่จะช่วยสนับสนุน
ความสนใจขององค์กร

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational obedience) ให้ความสำคัญ
ที่โครงสร้างขององค์กร และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ
และสิ่งที่ปรารถนาตามกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติโครงสร้างอย่างมีเหตุผล การยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Organizational participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์
ขององค์กร แนะนำความคิดเห็นพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูล
อธิบายผ่านความรู้สึกรับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์กร รวมทั้งให้ความสนใจ
ในการประชุมที่ไม่กำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่น
และส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิด
ของกลุ่ม

Williams and Aderson (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (Organizational citizenship behavior directed toward organizational) หมายถึง พฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่บุคคลที่ไม่สามารถทำงาน ได้ยึดมั่นกับกฎเกณฑ์เพื่อคิรักษาคำสั่ง

2. พฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลโดยตรง (Organizational citizenship behavior directed toward individual) หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลโดยตรง และโดยอ้อมผ่านวิธีการให้ความช่วยเหลือต่อองค์กร เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อลาป่วย ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวกับพนักงาน

George and Jones (1999) ได้จัดรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping coworker) คือ รูปแบบการให้ความช่วยเหลือด้วยความสมัครใจ ซึ่งสมาชิกในองค์กรจัดให้เกิดความสะดวกสบายต่อบุคคลอื่นในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ต้องการทำงานเกินกำลัง บอกถึงข้อผิดพลาด และการละเลยโดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Spreading goodwill) เป็นวิธีการที่สมาชิกในองค์กรสมัครใจที่จะทำ และนำมาสู่ประสิทธิผลในองค์กร โดยผ่านความพยายามที่จะนำเสนอองค์การของผ่านชุมชน อย่างไรก็ตามอธิบายให้คนสนับสนุนองค์กร ดูแล และอธิบายสินค้าและบริการขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่มีคุณภาพสูง และมีการตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า มีการขยายมิตรภาพทางธุรกิจ ซึ่งจะนำมาสู่ประสิทธิผลขององค์กร โดยรับรองว่าองค์กรจะได้รับทรัพยากรที่จำเป็นจากกลุ่มผู้ถือหุ้น

3. พฤติกรรมการให้คำแนะนำ (Making constructive suggestions) การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรการจัดงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานให้ดีขึ้น เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงของลูกค้า ผู้ทำงานผู้ซึ่งผูกพันกับรูปแบบการตอบสนองขององค์กรความพยายามที่จะค้นหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร

4. พฤติกรรมการปกป้ององค์กร (Protecting organization) เป็นการปฏิบัติด้วยความสมัครใจของสมาชิกในองค์กรที่ปกป้อง หรือรักษาชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การรายงานสิ่งทีก่อให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดไฟไหม้ ความปลอดภัยจากการลือกประตู รายงานสิ่งที่น่าสงสัย

หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอันตราย การริเริ่มให้มีการตรวจเช็คกระบวนการผลิตเมื่อพนักงานได้รับบาดเจ็บ

Borman and Motowidlo (1993) ได้จำแนกรูปพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping and cooperating with others) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือลูกค้า ความสมัครใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อ และไม่บ่น
2. พฤติกรรมสนับสนุนและการปกป้ององค์การ (Endorsing supporting, and defending organization objectives) เป็นความภักดีของพนักงานต่อองค์การเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการอยู่กับองค์การ ในระหว่างเวลาที่มีงานหนัก และนำเสนอที่สิ่งที่น่าสนใจในองค์การต่อบุคคลภายนอก
3. พฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ (Following organization rules and procedure) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามคำสั่ง และกฎเกณฑ์ ให้ความเคารพต่ออำนาจปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ และนโยบาย การประชุมตามเวลาที่นัดหมาย
4. พฤติกรรมความกระตือรือร้น (Persisting with effort) เป็นความพยายามที่เหนือกว่าปกติในการทำงาน มีความจำเป็นต่อความสำเร็จในงานส่วนตัว รวมทั้งความพยายามอดทน และมีความอดทนอดขบขัน และมีความพยายามอย่างสูงในการทำงาน
5. พฤติกรรมอาสาสมัคร (Volunteering to carry out task activities) เป็นอาสาสมัครที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งไม่ได้อยู่ในส่วนของงานที่เป็นทางการ เช่น เสนอแนะ การปรับปรุงองค์การ ความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบสูง

Podsakoff and Mackenzie (1994) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความช่วยเหลือ (Helping) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ให้คำแนะนำพนักงานใหม่ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง กระทบกระทั่ง และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
2. ความร่วมมือ (Civic virtue) เป็นพฤติกรรมที่เอาใจใส่งานขององค์การ สร้างชื่อเสียงให้องค์การ ให้การสนับสนุน ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงาน มีความสนใจในการเข้าประชุม
3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่บ่นหรือร้องเรียนเรื่องที่ไม่สำคัญ มองข้ามข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงาน ไม่คอยจับผิดเพื่อนร่วมงาน

Moorman and Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ช่วยเหลือ (Interpersonal helping) เป็นพฤติกรรมที่เน้นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมการความภักดี (Loyalty boosterism) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์การโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก
3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่หน้าที่ความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่เกินกว่าภาวะในหน้าที่
4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

Van Scotter and Motowidlo (1996) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมอำนวยความสะดวก (Interpersonal facilitation) เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคคล ประกอบด้วย การมุ่งพฤติกรรมระหว่างบุคคลซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จในเป้าหมายการให้ความสะดวกระหว่างบุคคลให้บรรลุผล โดยพิจารณาการปฏิบัติที่สนับสนุนศีลธรรมกระตุ้นความร่วมมือ การจัดอุปสรรคในการทำงาน หรือช่วยเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นงานในหน้าที่ ดังนั้น การอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลผลในการทำงานเป็นความต้องการของสังคม และบุคคลเพื่อสนับสนุนประสิทธิผลในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการกำหนดองค์การ
2. พฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง (Job dedication) เป็นการปฏิบัติตามกฎ รวมทั้งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการคิดริเริ่มที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน การอุทิศให้กับงานเป็นสิ่งจูงใจที่จะสนับสนุนผลกำไรที่สูงสุดให้กับองค์การ

Munchinsky (1996, pp. 280-281) กล่าวโดยสรุปในงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การ มีการค้นพบสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับพนักงานอย่างหนึ่ง นั่นคือ พนักงานบางคน ได้แสดงถึงประสิทธิผลและความผาสุกที่ได้รับจากองค์การ โดยการปฏิบัติหน้าที่ให้เหนือความคาดหมายที่องค์การได้อธิบายไว้ในรายละเอียดของงาน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมความต้องการของสังคมภายในองค์การ (Prosocial organizational behavior) และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra role behavior)

Morrison (1997 อ้างถึงใน สฤงาย ชีระวณิชตระกูล, 2547) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่า ความคาดหวังของลูกค้ำ
2. พฤติกรรมมาให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ ความช่วยเหลือลูกค้ำทั้งภายในและภายนอก
3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำเสนอแนะ ในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้ำ
4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้ำเป็นอย่างดี

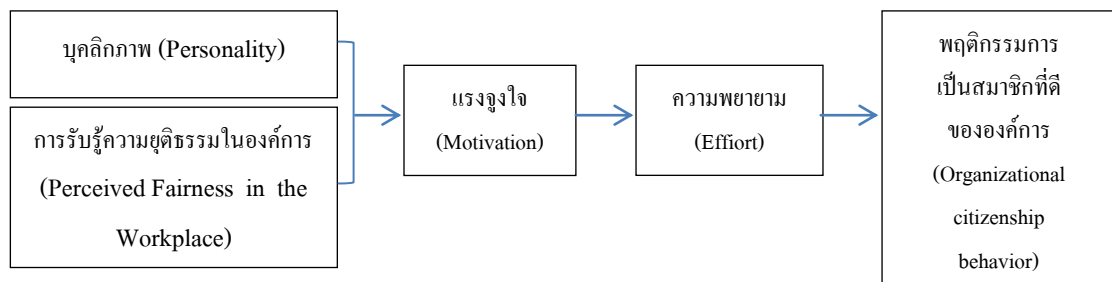
Organ et al. (n.d. อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะ โดด, 2550) จำแนกพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมช่วยเหลือ พนักงานอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน อาสาทำหน้าที่นอกเหนือ หน้าที่ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกัน การเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องพึ่งพา ซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงผู้อื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทบทวน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าอะไรผิด คิดถึงด้านของสิ่งเหล่านั้น เนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องมี การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้ผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงกันยึดเยื้อจนละเลยความสนใจ ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นจึงอดทนด้วยความเต็มใจ
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมประชุม รู้สึกต้องการ พัฒนาองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร ดำเนินงาน ไปในทิศทางเดียวกับกิจขององค์กร มีบทบาทในการจัดสรรสถานที่ทำงาน แสดงออก ซึ่งความรู้สึกเป็นห่วงภาพลักษณ์ขององค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ความสำนึกในหน้าที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการกำกับคนและความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ and Bateman (1991, p. 227) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ & Bateman, 1991, p. 277)

Smith et al. (1983, p. 236) ได้เสนอแบบจำลองของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และบุคลิกภาพ ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นจุดเริ่มต้นให้นักวิชาการท่านอื่น ๆ ทำการศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ (Organ & Ryan, 1995, pp. 775-802) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากผู้นำ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Banhrach, 2000, pp. 513-563) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่ามี 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปรจูงใจของบุคคล อาทิ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจและนำไปสู่ความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและเต็มใจให้ความร่วมมือในระบบการทำงาน มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับพฤติกรรมการทำงาน และรวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Farth, Podsakoff, & Organ, 1990, pp.705-721) นอกจากนี่ยังพบว่า ความพึงพอใจในตัวผู้มีพฤติกรรมและความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มากกว่าความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ (Betemen & Organ, 1983, pp. 587-595)

2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ งานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตรและความพึงพอใจในตัวงาน งานวิจัยของ Podsakoff et al. (2000, pp. 513-563) พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจหรือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร ในขณะที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. ลักษณะองค์การ ได้แก่ รูปแบบขององค์การ ความไม่ยืดหยุ่นขององค์การ และบรรยากาศขององค์การ จากการศึกษา สฎายุ ชีระวิชิตระกูล พบว่า บรรยากาศขององค์การส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งผลการค้นพบนี้จะเป็นแนวทางสำคัญให้ผู้บริหารเข้าใจได้ว่าควรทำอย่างไรจึงจะลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้ และเข้าใจได้ว่าควรทำอย่างไรจึงจะเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การแก่พนักงานได้

4. พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนสภาพ ผู้นำการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง จากงานวิจัยของ Pilai, Sohriesheimm and Williams (1999, pp. 897-934) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมมีส่วนร่วม โดยบุคลากรที่ได้รับแรงเสริมทางบวกด้วยการให้รางวัลจะรู้สึกว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หรือพึงพอใจในงานจนทำให้เกิดการตอบแทนด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเมื่อเดือดร้อน โดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งถ้าบุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ก็จะส่งผลให้ผลงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน

ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Organ et al. (2004) มาศึกษา เพราะเป็นทฤษฎีที่แบ่งองค์ประกอบได้อย่างละเอียด ทำให้เข้าใจและสามารถอธิบายพฤติกรรมแต่ละด้าน

ได้อย่างชัดเจน โดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของ 5 ลักษณะ อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

1. การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกของครูด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคคลเหล่านั้นประสบปัญหาในการทำงาน เช่น เข้าสอนแทนเพื่อนครู ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

2. ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง ความเสียสละความสุขส่วนตัวของครู เพื่อความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าของศิษย์ และความสำนึกในหน้าที่ของการทำงาน อันได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการสอนนักเรียน โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ในขณะเวลาสอน รวมทั้งมีสำนึกที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นอย่างดี และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของศิษย์

3. ความอดทนอดกลั้น หมายถึง มีความอดทนของครูต่อปัญหาที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่สะดวกสบาย เช่น ขาดแคลน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน และการทำงาน รวมทั้งอดทนต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีข้อจำกัด อันได้แก่ ระยะเวลาที่ไกล และเส้นทางการเดินทาง ไปปฏิบัติงานที่ยากลำบาก

4. การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของครูที่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนครู และผู้ร่วมงานในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ไม่ประพฤติดนที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งทาง กาย วาจา และใจ

5. การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เต็มใจและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินของโรงเรียนและในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จัดขึ้น โดยเป็นพฤติกรรมที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ต้องการให้โรงเรียนและนักเรียนได้รับการพัฒนาเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Hannam (2004) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำหรับครูนั้นจะรวมถึงการสอน และทำให้บทเรียนสนุกสนานน่าสนใจเป็นผู้จัดการในการทำหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียน และใช้เวลาส่วนตัวในการพูดคุยให้คำปรึกษานักเรียน และได้พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำหรับครูที่แสดงว่าความต่อองค์กร และความพึงพอใจในการส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากการศึกษาของฮัมมันน์ ผู้วิจัยพบว่าทัศนคติในการทำงานหรือความสำนึกในหน้าที่อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูประถมศึกษา

Van Manen, M. (1990) ได้ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย การมีเจตคติในงานเชิงบวก และ การมีเจตคติในงานเชิงลบตัวแปรรับรู้ในสถานการณ์ที่ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าของสถานที่ทำงาน เช่น การที่บุคคลมีการให้การแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเห็นคุณค่าในข้อตกลงร่วมกัน โดยปราศจากการโต้แย้งรวมทั้งคุณลักษณะงาน ระยะเวลาในการทำงานที่มีระยะยาวนาน และระดับตำแหน่งที่สูงเป็นสิ่งที่นำสู่พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จากการศึกษา ดังกล่าว พบว่า การเจตคติในงานเชิงบวกหรือความสำนึกในหน้าที่ อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูประถมศึกษา

Podsakoff and Mackenzie (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับการผลการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การมีค่าอำนาจในทำนายผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกัน ได้ร้อยละ 17 ข้อค้นพบนี้ แสดงได้ว่า หากสามารถส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแก่ครูใน โรงเรียนได้ ก็ทำให้ครูผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาในด้านทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ของครู

Podsakoff and Mackenzie (1997) ศึกษาผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการ ให้ความช่วยเหลือ และความอดทนอดกลั้น มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ และพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับผล การปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดให้องค์ประกอบของปัจจัย ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ ความร่วมมือ

Organ et al. (2004) ร่วมกันทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของประชาชนในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่วนใหญ่การเป็นการศึกษาที่ใช้ฐานข้อมูลของสหรัฐทั้งสิ้น ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงเปลี่ยนมาศึกษากลุ่มตัวอย่างในประเทศจีนที่มีความแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาของพวกพบว่า มีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การที่ไม่มีอยู่ในหลักฐานงานวิจัยของตะวันตก สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามแนวคิดของออร์แกน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความสุขในการทำงาน

พรวิภา มานะต่อ (2551) ที่ศึกษาเรื่องภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่งพบว่า ภาวะความสุขด้านความมีเมตตา กรุณา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และภาวะความสุขของพนักงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 24 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทูลกระหม่อม

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจในด้านรายได้และโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทูลกระหม่อม

Bolon (2005 pp. 78-81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งโบลอนได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ทฤษฎีของอเลนและเมเยอร์ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านคงอยู่ต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งงานวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทูลกระหม่อม

Williams and Shiaw (1999 cited in Diener et al., 2005, p. 812) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวกในด้านการมีพฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 139 คน พบว่า การมีภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวกในด้านการมีพฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $r = .42$) จากงานวิจัยดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้มีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะมีความสัมพันธ์กับภาวะความสุข

Miles et al. (2002) ทำการศึกษาถึง การสร้างตัวแบบที่เกิดจากการรวมตัวของพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาถึงมาตรวัดความผาสุกจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผาสุกของความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อนุคลากรในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้วก็จะทำให้เกิดความผาสุกในการมีส่วนร่วมหรือมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ การมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Diener et al. (2005, p. 807) กล่าวถึง ผลการวิจัยของ Donovan; Krueger et al. และ Crede et al. ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับปัจจัย

คุณลักษณะ

George (1991) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของอารมณ์ต่อพฤติกรรมช่วยเหลือองค์กรในสถานที่ทำงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่าอารมณ์ด้านบวกในสถานที่ทำงาน จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมในด้านบวก ทั้งพฤติกรรมตามหน้าที่งาน และพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่งาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชาย จำนวน 221 คน ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ทางด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (พฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่งาน) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้อารมณ์ทางด้านบวกก็คือชาวอารมณ์ และจากงานวิจัยดังกล่าวพบว่า อารมณ์ทางด้านบวกหรือชาวอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ชาวอารมณ์หรือด้านอารมณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Jones and James (1998 อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ, 2547, หน้า 41) ศึกษาโครงสร้างทางอารมณ์ของพนักงานที่ใช้แรงงานกับผลกระทบต่อผลผลิตของลูกจ้าง โดยตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การทำให้เสียอารมณ์ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้มีหลายตัว เช่น การรับรู้ความหลากหลายของงาน คุณลักษณะของงาน เพศ ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน และพนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า การที่พนักงานได้มีโอกาสแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม พนักงานจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มากกว่า จากงานวิจัยดังกล่าว การแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมก็คือ องค์กรประกอบหนึ่งของเขาว์อารมณ์ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้เขาว์อารมณ์หรือด้านอารมณ์ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Borman et al. (2001 cited in Diener et al., 2005, p. 823) ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพสามารถพยากรณ์การมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความรู้สึกในเชิงบวกแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความรู้สึกเชิงลบสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ในการวิจัยครั้ง บุคลิกภาพคือองค์กรประกอบหนึ่งของปัจจัยคุณลักษณะ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะอันประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพ ส่งผลให้ต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับปัจจัยด้านสนับสนุนทางสังคม

Podsakoff et al. (2000, pp. 513-563) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจหรือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร ในขณะที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับปัจจัยสนับสนุนจากสังคม

พรวิภา มานะต่อ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะความสุขกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบว่าภาวะความสุขด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านค่านึงผู้อื่นน้อยที่สุด

นุรลี หมัดปลอด (2555) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์สาเหตุพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานโรงเรียน เอกชนจังหวัดสงขลา ยังพบว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Moorman, Blakely and Niehoff (1998) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาว่า การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านกระบวนการกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้หรือไม่ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 450 คน พบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร โดยการสนับสนุนจากองค์กรนี้จะเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ ระหว่างความยุติธรรมด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ แล้วทำให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเป็น การตอบแทนกลับคืนสู่องค์กร จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น ในงานวิจัยผู้วิจัย ได้กำหนดให้การได้รับการสนับสนุนจากสังคมส่งผลต่อทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

Orgen and Ryan (2004, pp. 705-802) ได้ศึกษา ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจากข้อมูลงานวิจัยที่พิมพ์ในวารสารด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม องค์กร ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1983-1994 พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันกับองค์กร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้้นำ การสนับสนุนจากสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ ครูประถมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับปัจจัยภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร

Hor (2001) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนสภาพความผูกพัน ต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อไป

John (2006) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและผูกพันของครูต่อองค์กร ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพจากองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการมุ่งมั่นความสัมพันธ์รายบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังหรือผู้วิจัยเห็นว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

อรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554) ได้ศึกษาในเรื่อง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดโมเดลให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ศุภากร ทศน์ศรี (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยคู่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เพราะว่าตัวแปรดังกล่าวมีส่วนที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

Podsakoff Ahearne and MacKenzie (1994, pp. 14-19) ได้ศึกษา ปฏิกริยาของแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเกิดจากตัวแปรหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไปและพฤติกรรมเฉพาะบุคคล พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสำคัญแต่ประการใดแต่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับองค์การมีมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม โดยเน้นพฤติกรรมของครูประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไป มากกว่าเน้นที่พฤติกรรมเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะด้านแรงจูงใจภายในของประถมศึกษาเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมาศึกษา และจากงานที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ and Konvsky (1989) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) เพื่อพยากรณ์การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องานทั้งการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าได้รับค่าจ้างและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ถ้าควบคุมตัวแปรด้านความคิดต่องานแล้ว จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการ และได้รับรู้ถึงความยุติธรรมจากการเลื่อนตำแหน่ง มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ความคิดที่มีต่องานอันได้แก่ ความตั้งใจในต้องการให้สำเร็จนั้นคือแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Lamber (2000 อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ, 2547, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ บุคคลจะมีความรู้สึกต่อสภาพ หรือผลประโยชน์ที่เขาได้รับจากบริษัท ซึ่งผลประโยชน์เหล่านี้ได้แก่ การจัดสถานเลี้ยงเด็ก การเตรียมความสะดวกสบายให้กับพนักงานเมื่อต้องออกไปปฏิบัติงานข้างนอก มีการให้คำปรึกษา อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของงานภายนอกที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยพนักงานจะแสดงความพยายามที่มากขึ้นเมื่อเขาได้รับผลประโยชน์เหล่านี้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

Whittington, Goodwin and Murray (2004) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป้าหมายที่ท้าทาย และการออกแบบงาน ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของพนักงาน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Piccolo and Colquit (2006) ได้ศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับพฤติกรรมในงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ คุณลักษณะงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน เป็นพนักงานองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Boerner, Eisenbiess and Griess (2007) ได้ศึกษาถึง ผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่อพฤติกรรมของผู้ตาม และผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานจำนวน 91 คน จากบริษัทต่าง ๆ จำนวน 11 แห่ง ในประเทศเยอรมัน โดยผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Podsakoff and MacKenzie (1993) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และมีความเป็นธรรมในองค์กร: ประเด็นและแนวทางสำหรับวิจัยเชิงอนาคต พบว่า ผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในเชิงบวกจะส่งต่อความพึงพอใจ การผูกพันในองค์กร การรับรู้ของความเป็นธรรม และพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยได้อ้างแนวคิดของ Tansky (1993) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนอกจากนี้ยังพบว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ กับสมาชิก ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและยังพบว่า การรับรู้ทั้งหมดของความเป็นธรรม มีผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา สรุปว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร

นุรลี หมัดปลอด (2555) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .22 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางเท่ากับ .06

ศญาญู ชีระวิชิตระกูล (2549 อ้างอิงจาก Hor, 2001) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม มีผลทางตรงต่อการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

วิธีวิจัยแบบผสมผสาน

ความหมาย

สิทธิ ชีรสรณ์ (2554) กล่าวว่า การวิจัยแบบผสม เป็นการวิเคราะห์หรือเก็บข้อมูล ทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือลำดับก่อนหลังก็ได้ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นลำดับแรกและเกี่ยวกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดหนึ่งจุดใด ในกระบวนการวิจัย

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2549, หน้า 3) ให้ทัศนะว่า เป็นการวิจัยในแนวทางการแบบผสมผสานวิธี ซึ่งเป็นการผสมผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ จากนักวิจัยและภาคีที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร โครงการและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบและภาคีที่ดำเนินงาน โครงการนี้ในพื้นที่ปฏิบัติการด้วย

ความหมายและลักษณะ

นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์ (2555) วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Mixed methods research” ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาวิจัย หมายถึงการใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาร่วมกันศึกษาหาคำตอบของงานวิจัย ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือในระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน หรือใช้เทคนิควิธีการเชิงผสมในเรื่องเดียวกัน แต่ดำเนินการวิจัยต่อเนื่องแยกจากกันแล้วนำผลการวิจัยมาสรุปร่วมกัน การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วยความเชื่อว่าข้อมูลเพียงวิธีการเดียวไม่สามารถอธิบายรายละเอียดของสถานการณ์นั้นได้ การผสมผสานเทคนิคทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูล ทั้งนี้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของกลุ่มสำนักคิด (School of thought) นักปฏิบัตินิยม (Prag-matists) ที่เชื่อว่าความรู้ที่มีอยู่หากไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จะไร้ค่า เราสามารถใช้วิธีวิจัยแบบใดก็ได้ที่ตอบคำถามการวิจัยได้ดีที่สุด ดังนั้น แนวคิดนี้จึงเป็นพื้นฐานของวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานที่ใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นเครื่องมือหาความรู้ เพื่อศึกษาหาคำตอบในปัญหาวิจัยเดียวกันได้

พวงพกา คงวัฒนานนท์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ ความจริง ในการค้นหาคำตอบข้อสงสัยต่าง ๆ ที่มนุษย์มีหรือเป็นการแสวงหาคำอธิบายปรากฏการณ์บางสิ่งบางอย่างที่มีอยู่ในสังคมมนุษย์ โลก และจักรวาล แนวทางการแสวงหาความรู้ ความจริงมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับ การเชื่อของแต่ละบุคคลในการชี้แนะแนวทาง

วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานในงานวิจัยเล่มนี้ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Mixed methods research” มิใช่ตรงกับคำว่า “Mixed methodology research” ซึ่งในภาษาไทยจะตรงกับคำว่า “วิธีวิทยาการวิจัยเชิงผสมผสาน” เพราะทั้งสองคำนี้มีรากฐานที่มาแห่งความหมายและลักษณะต่างกัน กล่าวคือ

วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and qualitative method as technique) มาร่วมกันศึกษาหาคำตอบของงานวิจัย ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือในระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน หรือใช้เทคนิควิธีการเชิงผสมในเรื่องเดียวกัน แต่ดำเนินการวิจัยต่อเนื่องแยกจากกัน แล้วนำผลการวิจัยมาสรุปร่วมกัน ทั้งนี้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของกลุ่มสำนักคิด (School of thought) ปฏิบัตินิยม (Pragmatists) และสถานการณ์นิยม (Situationalist) ซึ่งสนับสนุนว่าการใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถที่จะนำมาร่วมกันศึกษาหาคำตอบในปัญหาวิจัยเดียวกันได้

ในขณะที่วิธีวิทยาการวิจัยเชิงผสมผสานนั้น หมายถึง การผสมผสานกันในระดับปรัชญา หรือพื้นฐานของความเชื่อเกี่ยวกับความจริงและวิธีการค้นหาความจริง โดยที่ปรัชญาแรก คือ ปฏิฐานนิยม (Positivism) ที่เชื่อว่าความจริงมีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objective) สามารถจำแนกแแจกนับเป็นตัวเลขได้ชัดเจน แต่ปรัชญาที่สอง คือ ปรัชญาการตีความนิยม (Phenomenology) ที่เชื่อว่าความจริงมีลักษณะเป็นอัตวิสัย (Subjective) มีความหมายแปรเปลี่ยนไปตามบริบท ไม่ควรที่จะจำแนกแแจกนับเป็นตัวเลข เพราะจะทำให้หมดความหมายหรือลดความหมายของความจริงนั้นไป ทั้งนี้กลุ่มสำนักคิดบริสุทธิ์นิยม (Purist) มีความเห็นว่า ไม่สามารถที่จะนำมาหลอมรวมสำหรับการค้นหาความรู้ความจริงร่วมกันได้ เพราะเหตุว่ามองและเชื่อเกี่ยวกับความจริงต่างกัน โดยสิ้นเชิง

ดังนั้น การผสมผสานกันดำเนินงานวิจัยจึงเป็นแต่เพียงการผสมผสานในทางเทคนิค วิธีการที่ใช้สำหรับการกำหนดปัญหาวิจัย การตั้งวัตถุประสงค์วิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การผสมผสานเทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ แบบทดสอบร่วมกับการสังเกต การสัมภาษณ์ระดับลึก และการสนทนากลุ่ม เป็นต้น หรือการผสมผสานในขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้ทั้งสถิติอ้างอิงและการวิเคราะห์สรุปอุปนัยก็ได้

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงผสมผสาน คือ การวิจัยที่นำเทคนิควิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมารวมกันเพื่อแสวงหาคำตอบคำอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้โดยอาจจะอยู่ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือในระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน

วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methodology) เป็นการออกแบบแผนการวิจัย ที่มุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการ ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 13)

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า ให้เพิ่มความเชื่อในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการริเริ่ม เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้งหรือทศนะใหม่ ๆ เป็นต้น

4. เพื่อเป็นการพัฒนา เช่น นำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับในอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นต้น

5. เพื่อเป็นการขยาย ให้งานวิจัยมีขอบข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น

การวิจัยเชิงผสมผสานประกอบด้วย 4 รูปแบบหลัก ดังแสดงในตารางที่ 1 โดยที่แต่ละรูปแบบ ประกอบด้วยรูปแบบย่อย ๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปแบบแผนการศึกษาเชิงผสมผสาน (ประยุกต์จาก Creswell & Plano, 2007)

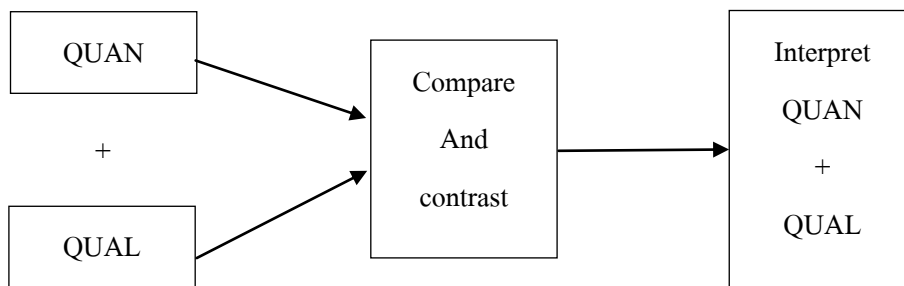
| รูปแบบการศึกษา | ระยะเวลา | การให้น้ำหนัก ความสำคัญ | สัญลักษณ์ |
|--|--|--|------------------------------------|
| 1. แบบแผน แบบสามเส้า (Triangulation) | ดำเนินการพร้อมกันทั้งข้อมูล เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Concurrent) | เท่ากัน (Equal) | QUAN + QUAL |
| 2. แบบแผน แบบรองรับภายใน (Embedded) | เป็นการศึกษาระยะเดียว หรือต่อเนื่องกัน (Concurrent or sequential) | ให้ความสำคัญ ไม่เท่าเทียมกัน (Unequal) | QUAN (qual) หรือ QUAL (quan) |
| 3. แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory) | เริ่มต้นด้วยการศึกษา เชิงปริมาณก่อนเสมอ แล้วศึกษาเชิงคุณภาพ (Sequential: quantitative followed by qualitative) | ส่วนใหญ่วิธีการ เชิงปริมาณ เป็นหลัก | QUAN → qual |
| 4. แบบแผนเชิงสำรวจ (Exploratory) | เริ่มต้นด้วยการศึกษา เชิงคุณภาพแล้วศึกษา เชิงปริมาณ (Sequential: qualitative followed by quantitative) | ส่วนใหญ่วิธีการ เชิงคุณภาพ เป็นหลัก | QUAN → quan |

แบบแผนการวิจัยและตัวอย่าง

แบบแผนการวิจัย (Research designs) เชิงผสมผสานทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 แบบแผนหลัก โดยที่แต่ละแบบแผนก็ยังสามารถประกอบไปด้วยแบบแผนย่อย ๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปดังนี้

1. แบบแผนแบบสามเส้า (Triangulation design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานเพื่อศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัยเรื่องเดียวกัน โดยแยกกันดำเนินงานและให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองอย่างเท่าเทียมกัน ใช้ช่วงระยะเวลาดำเนินการวิจัยในระยะเวลาเดียวกัน และดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน ปัญหาหรือคำถามการวิจัย มักจะมีลักษณะเอื้อให้ใช้เทคนิควิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ในประเด็นเดียวกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างแล้วสรุปตีความตอบปัญหาการวิจัยร่วมกันในลักษณะส่งเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้า สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพที่ 3



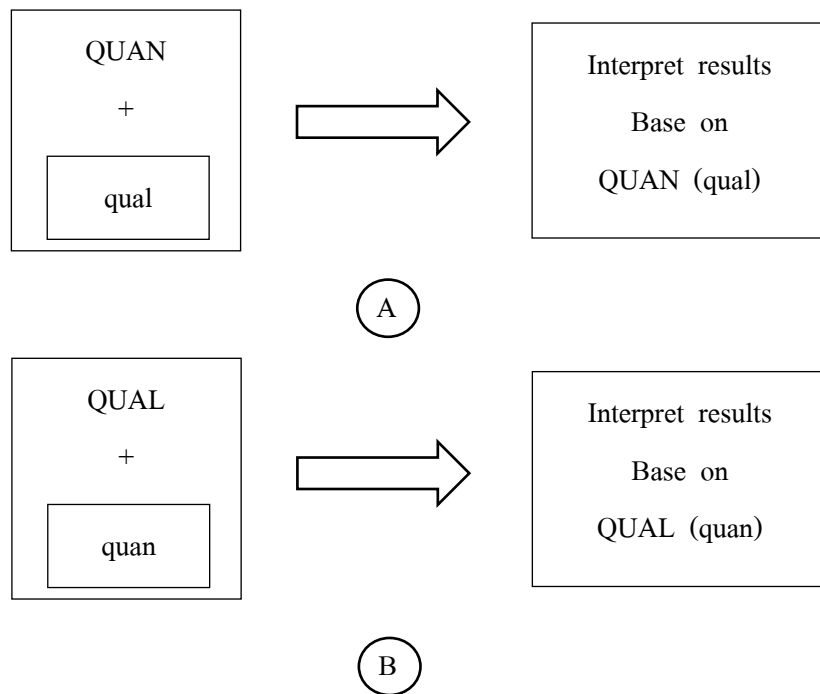
หมายเหตุ QUAN และ QUAL หมายถึง ให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน เครื่องหมาย + หมายถึง ดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน

ภาพที่ 3 แบบแผนวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้า

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้ายังแบ่งแบบแผนย่อย ๆ อีก 3 แบบแผน ได้แก่ 1) แบบการแปลงข้อมูลเชิงคุณภาพสู่ข้อมูลเชิงปริมาณ 2) แบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูลเชิงปริมาณ และ 3) แบบพหุระดับ ทั้ง 3 แบบแผนมีลักษณะของการผสมผสานต่างกัน แต่ก็ยังคงมีลักษณะร่วมเหมือนกัน คือ เป็นแบบแผนที่ให้น้ำหนักความสำคัญของเทคนิควิธีการทั้งสองเท่าเทียมกัน ดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน ศึกษาหาคำตอบในประเด็นที่ต่างกัน

แต่อยู่ภายใต้ปัญหาวิจัยเดียวกัน และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปตีความร่วมกัน
 ในลักษณะส่งเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน

2. แบบแผนแบบรองรับภายใน (Embedded design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน
 ที่มีลักษณะทั้งเป็นการศึกษาระยะเดียวและสองระยะต่อเนื่องกัน แบบแผนการวิจัยแบบนี้จะมีการ
 จัดให้วิธีการวิจัยแบบใดแบบหนึ่งเป็นวิธีการหลัก และอีกวิธีการวิจัยหนึ่งเป็นวิธีการรองนั้นคือ
 ให้นำน้ำหนักความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน และศึกษาหาคำตอบในปัญหาวิจัยเดียวกันแต่ประเด็นที่ศึกษา
 มิใช่ประเด็นเดียวกัน นั่นคือ ประเด็นต่างกัน ใช้วิธีการต่างกัน แบบแผนการวิจัยแบบรองรับภายใน
 จะแตกต่างจากแบบแผนสามเส้าตรงที่การให้นำน้ำหนักความสำคัญของวิธีการและประเด็นที่ใช้ศึกษา
 หนึ่งการจะใช้วิธีการวิจัยแบบใดเป็นวิธีการหลักหรือวิธีการรองนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การวิจัย
 เป็นสำคัญแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ตาม
 ภาพที่ 4

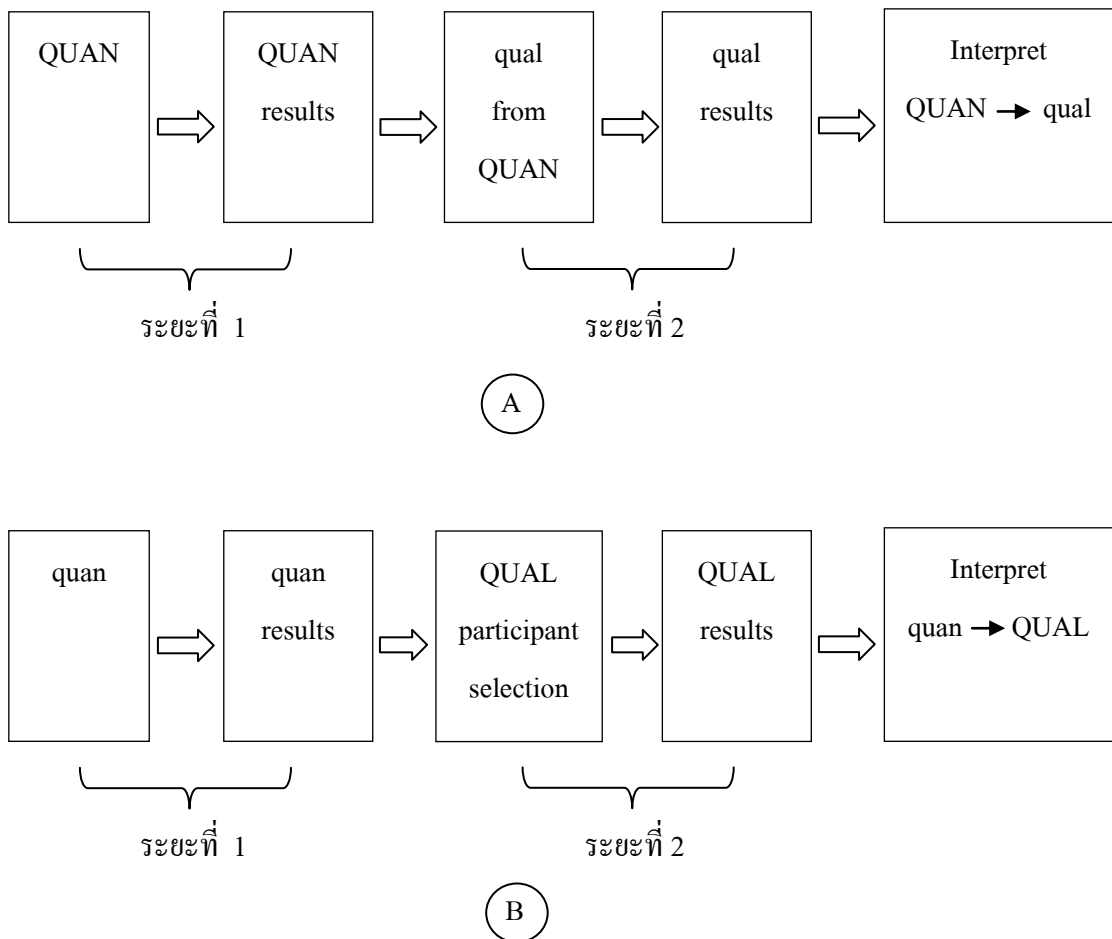


| | | | | |
|-------|--------|---|---------|---|
| เมื่อ | QUAN + | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">qual</div> | หมายถึง | วิธีการเชิงปริมาณเป็นวิธีการหลัก วิธีการเชิงคุณภาพเป็นวิธีการรอง |
| | QUAL + | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">quan</div> | หมายถึง | วิธีการเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลัก วิธีการเชิงปริมาณเป็นวิธีการรอง |

ภาพที่ 4 แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายในยังแบ่งเป็น 4 แบบแผนย่อย ได้แก่ 1) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองระยะเดียว วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก 2) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองสองระยะ วิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลัก 3) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองสองระยะวิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก และ 4) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบสหสัมพันธ์ ทั้ง 4 แบบแผนย่อยก็มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหา และวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนมีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างกัน

3. แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะการดำเนินงานวิจัยสองระยะ โดยเริ่มต้นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณก่อนเสมอ แล้วใช้ผลการวิจัยที่ได้ เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นปัญหาและผู้ให้ข้อมูล สำหรับดำเนินงานวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย เขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย

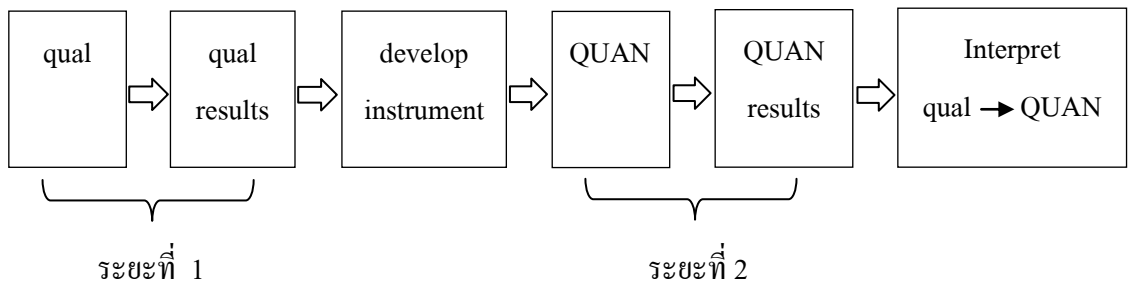
จากภาพประกอบที่ 5 ภาพ A แสดงให้เห็นว่า ให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีการหลัก เมื่อได้ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณอย่างไรแล้ว ก็ใช้ผลที่ได้รับสำหรับการกำหนด ปัญหาวิจัยและคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการศึกษาหาคำตอบด้วยวิธีการเชิงคุณภาพต่อไป ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการรอง เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่นไรแล้ว ผลการวิจัยจะถูกนำผลสรุปตีความเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณ แบบแผนการวิจัย

เชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย ในภาพ A นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงอธิบายรูปแบบติดตาม สำหรับภาพ B นั้นจะตรงกันข้ามกับภาพ A นั่นคือ ให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีการรอง โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างลุ่มลึกเข้มข้น ทั้งนี้เน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นวิธีการหลัก เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้ว ผลการวิจัยนี้จะนำไปสรุป ตีความร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ และนำเสนอมุ่งเน้นผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ผลการวิจัยเชิงปริมาณประกอบเสริม แบบแผนเชิงอธิบายในภาพ B นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงอธิบายรูปแบบคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย

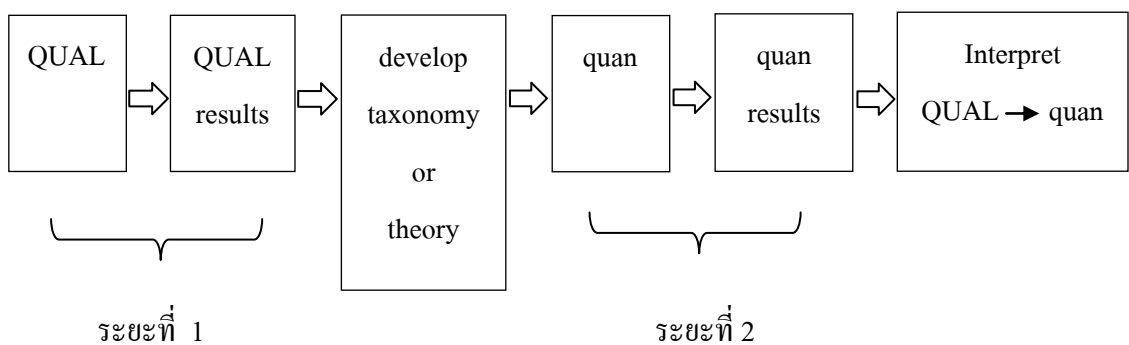
4. แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน ที่มีลักษณะการดำเนินงานวิจัยเป็นสองระยะเช่นเดียวกัน แต่แบบแผนการวิจัยแบบนี้จะเริ่มต้น ด้วยการใช่วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเสมอ นอกจากนั้น ยังให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองวิธีไม่เท่าเทียมกันอีกด้วย แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบนี้นิยมใช้สำหรับการค้นหา ตัวแปรใหม่ ๆ หรือเพื่อสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรตลอดจนใช้สำหรับพัฒนาสารบบ

แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน ดังกล่าวนี้ เขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพที่ 6



(A)



(B)

ภาพที่ 6 แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงสำรวจบุกเบิก

ในภาพที่ 6 ภาพ A แสดงให้เห็นว่า ในระยะแรกเป็นการดำเนินงานวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และให้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมีน้ำหนักความสำคัญเป็นวิธีการรอง เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้วก็นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการให้นิยามและสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรต่าง ๆ หลังจากนั้นจึงนำเครื่องมือที่ได้นี้ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งให้น้ำหนักความสำคัญกับการดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากได้ผลการวิจัยเช่นไรแล้วจะนำเสนอผลที่ได้จากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักแล้วเสริมด้วยผลจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานในภาพ A นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิกรูปแบบการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

สำหรับ ภาพ B นั้น ในระยะแรกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ และนำผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นสาระบบ แนวคิดหรือทฤษฎี (ซึ่งมักเรียกว่าทฤษฎีจากพื้นที่หรือทฤษฎีฐานราก ที่ตรงกับคำว่า “Grounded theory” นั่นเอง) ไปกำหนดเป็นปัญหาและสมมุติฐานการวิจัยเพื่อทดสอบหาคำตอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป ทั้งนี้

ให้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณมีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา หลังจากนั้นก็นำคำตอบที่ได้รับจากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณนี้ไปสรุปตีความเสริมผลการวิจัยเชิงคุณภาพข้างต้น แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิก ตามที่อธิบายมานี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิกรูปแบบการพัฒนาระบบ หรือทฤษฎี

สรุปได้ว่าวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การค้นหาความรู้ ความจริง ในปรากฏการณ์ทางการศึกษา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่มีลักษณะซับซ้อน จำเป็นต้องใช้วิธีการวิจัยที่เหมาะสมกับปัญหาหรือคำถามการวิจัยที่ต้องการศึกษาหาคำตอบ วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานจะช่วยให้ได้คำตอบการวิจัยที่รอบด้านลุ่มลึก หลายแง่มุม แต่อย่างไรก็ดี การจะใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานนั้นก็ยังมีแบบแผนการวิจัยให้เลือกใช้หรือออกแบบการวิจัยอย่างหลากหลาย ซึ่งแต่ละแบบแผนก็เหมาะสมกับลักษณะปัญหาการวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น การดำเนินงานวิจัยเชิงผสมผสาน จึงจำเป็นต้องศึกษาเงื่อนไขที่เป็นข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละแบบแผน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545)

วิจัยเชิงคุณภาพ

ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

แม้จะยังไม่มียุติที่อาจรับกันได้โดยนักวิจัยทุกคนว่าการวิจัยเชิงคุณภาพคืออะไร แต่คำอธิบายเบื้องต้นที่พอจะเป็นที่เข้าใจได้ของการวิจัยชนิดนี้ คือ

สุภางค์ จันทวานิช (2551, หน้า 2) ให้ความหมายการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การศึกษาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น เป็นการแสวงหาความรู้โดยเน้นความสำคัญของข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด การให้ความหมายหรือการให้นิยามสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดค่านิยมและอุดมการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้น ๆ

นิตา ชูโต (2551, หน้า 25) ให้ความหมายการวิจัยเชิงคุณภาพว่า การ “วิจัยเชิงคุณภาพ” เป็นชื่อร่วมของการวิจัยหลายสาขาวิชาและเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomena) การค้นหาและให้ความหมาย (Meaning) ของผู้เคยมีหรือผ่านประสบการณ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นความจริง (Social reality) ของบุคคลนั้น ๆ เป็นเรื่องของ “กระบวนการ” (Process) ตลอดจนถึงการสร้างทฤษฎี (Theory building)

เก็ทกน ก เอ็วงส์ (2553, หน้า 59) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพว่าเป็นกระบวนการอุปนัย (Inductive) ที่อาศัยข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่าง ๆ เชิงคุณลักษณะเพื่อสร้างเป็นข้อสรุปหรือกฎเกณฑ์ ซึ่งหมายถึง ใช้เหตุผลส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะศึกษาแล้วสังเคราะห์ในภาพรวม (Holistic) เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในประเด็นที่ศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ หมายถึง เป็นการแสวงหาความรู้และเป็นวิธีวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับ สภาพแวดล้อมนั้น แล้วสังเคราะห์เป็นภาพรวม

ลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ

สุภางค์ จันทวานิช (2551, หน้า 45) ได้กล่าวถึงลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ประการแรก วิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสังคมและมนุษย์ ในสังคมไม่ใช่การศึกษาเกี่ยวกับโลกกายและชีวภาพ แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับโลกสังคมและวัฒนธรรม ประการที่สอง ข้อมูลที่การวิจัยชนิดนี้ถือว่าสำคัญยิ่ง จะขาดเสียมิได้ คือ ข้อมูล ที่เป็นความรู้สึกนึกคิด การให้ความหมายหรือการกำหนดนิยามของสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน ค่านิยมและอุดมการณ์ของบุคคลอย่างที่เขายึดถือกันอยู่เป็นข้อมูลแบบคนใน (Insider) ข้อมูลชนิดนี้ เป็นข้อมูลในแง่วัฒนธรรม

ลักษณะประการที่สาม ของความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นเรื่องการคิดวิเคราะห์ ข้อมูล โดยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) วิธีการแบบอุปนัย คือ วิธีการสร้างข้อสรุปทั่วไป ที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้วิธีการสังเกตเชิงประจักษ์ (Empirical observation) การสร้างข้อสรุปนี้ทำโดยใช้กรณีศึกษา (Case) หรือแหล่งข้อมูลเฉพาะ จำนวนหนึ่งเป็นหลัก เป็นการกล่าวอ้างความจริงทั่วไป (General) จากความจริงเฉพาะ (Particular) ชุดหนึ่ง ตรงกันข้ามกับวิธีแบบนิรนัย ซึ่งกล่าวอ้างหรือสรุปความจริงเฉพาะอันหนึ่งจากความจริง ทั่วไปหรือทฤษฎีที่นักวิจัยใช้เป็นฐาน

วิธีในการวิจัยเชิงคุณภาพ

นิตา ชูโต (2551, หน้า 29-34) ได้กล่าวถึงวิธีในการวิจัยเชิงคุณภาพว่า การวิจัยไม่ว่าจะใช้ กระบวนทัศน์ใด ๆ ก็ตามจะต้องเป็นงานที่ผู้วิจัยเอาใจใส่จริงจัง ๆ จัง ๆ (Serious) ทำงานเป็นระบบ (Systematically) ไม่ใช่เป็นข้ออ้างว่า เพราะไม่มีความสามารถทางสถิติแล้วจึงทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะมนุษย์ที่ไม่มีความสามารถเข้าใจตรรกะที่เป็นตัวเลขแล้ว จะเข้าใจตรรกะที่เป็นภาษาได้ อย่างไร ผลการวิจัยที่จะให้แนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์นั้นก็คงจะเกิดขึ้นมิได้

การใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการแสวงหาความรู้ ความจริงทางสังคมเกี่ยวกับ พฤติกรรมมนุษย์ ความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความ การเรียนรู้ของมนุษย์ในบริบท ของวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและเป็นพลวัต (Dynamics) มนุษย์เท่านั้นที่จะ เข้าใจกันเองได้ ถ้าเข้าไปใกล้ชิดอยู่ในสภาพการณ์ (สนาม) นั้น ๆ นานเพียงพอ และเรียนรู้

เข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ สนทนา ได้ตอบค้นหาความจริงจากบุคคล และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ดังนั้น วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจึงเป็นวิธีการวิจัยที่ประกอบด้วย ยุทธวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นการทำวิจัยในสภาพธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยไม่มีการจัดกระทำ ควบคุม หรือปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ให้ผิดแปลกแตกต่างไปอย่างที่เคยเป็นอยู่ (วิธีการวิจัยแบบนี้ จึงได้อีกชื่อหนึ่งว่าการวิจัยเชิงธรรมชาติ

2. ผู้วิจัยใช้วิธีค้นหา สรุปข้อความจริงด้วยตรรกะแบบอุปนัย (Induction) คือ ไม่มี ข้อตกลงเบื้องต้นมาก่อนเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่เข้าไปศึกษา แต่จะเข้าไปสังเกต ฝ้าดูเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง แล้วจึงสร้างรูปแบบสรุปความเข้าใจจากข้อมูล ซึ่งได้จากการที่นักวิจัยเข้าไปใกล้ชิดกับ สภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาด้วยตนเอง ทำความรู้จักกับแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลโดยตรง ใช้ช่วง ระยะเวลาที่เก็บข้อมูลสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูล จนกระทั่งเกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ขอมเปิดเผยข้อมูล ความรู้สึก และความลับต่าง ๆ ฯลฯ การค้นหา ความจริงเช่นนี้ต้องใช้ระยะเวลา พอสมควร จึงจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้

3. มองภาพรวมรอบด้าน (Holistic perspective) ผู้วิจัยเน้นความเข้าใจภาพรวมทั้งหมด ไม่ว่าจะ เป็นสภาพการณ์ความเกี่ยวข้องของสิ่งต่าง ๆ ในบริบท ความซับซ้อนและความแปลก แตกต่างของความประพัตติของบุคคล ฯลฯ โดยไม่มองเป็นส่วน ๆ แยกออกจากกัน แต่จะศึกษา ดูแต่ละส่วนในภาพรวมทั้งหมดของบุคคล ชุมชน องค์กร วัฒนธรรม ฯลฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ หน้าที่ของแต่ละส่วนในภาพรวม

4. เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ มีข้อมูลรายละเอียดครอบคลุม ครอบคลุม ซึ่งมีทั้ง การพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (แจงนับไม่ได้) ข้อมูลเชิงลึก มีมุมมองด้านต่าง ๆ ของบุคคล การอ้างคำภาษาพูดตรงและประสบการณ์ตรงของบุคคลต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลเป็นการใช้ข้อมูลทุกด้าน และทุกแง่มุม ซึ่งรวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (แจงนับได้) ด้วยเช่นกัน

5. เน้นกระบวนการพลวัต (Dynamics) เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงวิวัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะ เป็นของส่วนบุคคลและวัฒนธรรมส่วนรวม หรือจากกรณีศึกษา เฉพาะก็ตาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ “สภาพการณ์” หรือ “กรณีศึกษา” อย่างลึกซึ้ง

6. เน้นเกี่ยวกับบริบท (Contextual) ฉาก สถานที่ เวลา รวมทั้งแง่มุมทางประวัติศาสตร์ วิวัฒนาการของสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องไปยังความหมายและการตีความเกี่ยวกับความจริง การเน้น “ความจริง” ในความแตกต่างเฉพาะเรื่องเฉพาะกรณีเกี่ยวกับรายละเอียด ที่เฉพาะเจาะจงของสิ่งที่ศึกษา อาจวิเคราะห์ผลรวมได้ หากมีการศึกษาหลายแหล่งและหลายกรณี (Multiple-sites/ cases)

7. วิธีการวิจัยมีความยืดหยุ่นสูง ในที่นี้มีได้หมายความว่าไม่มีการวางแผน นักวิจัยอาจวางแผนและกำหนดชุดวิธีไว้ว่า จะเข้าไปในสนามวิจัยเมื่อไร สัมภาษณ์ สังเกตเวลาใด แต่เมื่อเข้าไปจริง ๆ และพบปัญหาที่ต้องมีปฏิภาณฉับไว รีบแก้ไข ปรับแผนใช้วิธีการหาข้อมูลหลาย ๆ วิธีจนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความหมายนั่นเอง

8. เน้นเรื่องความรู้สึกร่วมและความเข้าใจ (Empathy and insight) ความรู้สึกร่วม คือ การที่ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ให้ข้อมูล จนกระทั่งเกิดความรู้ความเข้าใจ (Insight) เกี่ยวกับสภาพความรู้ ประสบการณ์และมุมมองของผู้ให้ข้อมูล ตลอดจนเข้าใจคำอธิบายความหมาย และโลกของผู้ให้ข้อมูลได้ โดยยึดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

9. คุณภาพของผู้วิจัย คือ นักวิจัยต้องมีความสามารถ ความชำนาญในการเก็บข้อมูล และการเขียน มีประสบการณ์และมุมมองที่ปราศจากอคติ รวมทั้งการสร้างความรู้สึกร่วม จนสามารถเกิดการเรียนรู้ระหว่างทำการวิจัย มีความละเอียดอ่อนในการวิเคราะห์ บรูณาการ ผสมผสานแนวคิด ทฤษฎี และจินตนาการที่ก้าวไกลมากไปกว่าโลกส่วนตัวของนักวิจัย เพราะนักวิจัยเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย ดังนั้น คุณภาพของการวิจัยย่อมขึ้นกับคุณภาพของนักวิจัยโดยตรง

ในทางปฏิบัติ นอกจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจะเป็นการวิจัยที่มีระบบระเบียบ (Systematic) แล้ว ประเด็นปัญหาการวิจัย จะต้องไม่เพียงแต่สำรวจ ให้ความหมาย คำอธิบาย เฉพาะบริบท ธรรมดา ๆ เท่านั้น แต่ผู้วิจัยจะต้องค้นคิดอย่างจริงจัง อดทน เพื่อให้รายละเอียดทางสังคมที่ลึกซึ้งสามารถจัดระดับกระหายสติปัญญา (Intellectual puzzle) ได้ด้วย นั่นคือ การวิจัยเชิงคุณภาพ จะต้องมียุทธวิธีที่ยืดหยุ่นแต่จริงจัง และอ่อนไหวไปตามบริบทและมีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจในคุณภาพของการวิจัยได้ (Trustworthiness)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพมีข้อมูลเป็นเชิงลักษณะที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมบริบททางสังคมหรือวัฒนธรรม ความรู้สึกนึกคิด การให้ความหมายหรือคุณค่ากับสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนค่านิยมหรืออุดมการณ์ของบุคคล ผู้วิจัยจึงต้องใช้การบันทึกข้อมูลแบบพรรณนา ซึ่งผู้วิจัยต้องออกไปสัมผัสเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและต้องใช้ระยะเวลาเพราะต้องสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกับกลุ่มเป้าหมายก่อน โดยทั่วไป เทคนิควิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ซึ่งจะกล่าวพอสังเขป ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ภาษาในการสื่อสารพูดคุย เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ทั้งข้อเท็จ ข้อมูลความคิดเห็นและเจตคติ รูปแบบการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการที่ใช้คำถามทั้งที่ใช้คำถามทั้งที่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง และไม่เป็นทางการที่ใช้การพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อค้นหาความจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยปกติการสัมภาษณ์ประเภทนี้มักจะใช้ศึกษาในประชากรกลุ่มเล็ก ๆ อาศัยความสามารถพิเศษของผู้สัมภาษณ์เพื่อค้นหารายละเอียดในประเด็นที่ศึกษาอย่างลึกซึ้งเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นให้คำอธิบาย รายละเอียดเกี่ยวกับความสำคัญของเรื่องและสถานการณ์ ตลอดจนความเชื่อและความหมายในแง่มุมต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงโดยส่วนใหญ่ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนาเพื่อคอยจุดประเด็นและชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง ตามปกติมีผู้เข้าร่วมการสนทนา ในแต่ละกลุ่มประมาณ 6-10 คน ซึ่งคัดเลือกจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการนี้ผู้วิจัยตีความข้อมูลที่ได้จากคำพูด ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล โดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูลให้เป็นเชิงรูปธรรมย่อย ๆ เพื่อตอบคำถามว่า มีอะไรเกิดขึ้น เป็นอย่างไร และเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล พร้อมทั้งเชื่อมโยงลักษณะร่วมที่พบกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาไว้เพื่อให้ความหมายแก่ข้อค้นพบที่ได้ โดยใช้วิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive) หากเป็นการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ก็จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นักวิจัยเชิงคุณภาพไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือถ้าใช้ก็เพื่อรวบรวมจัดหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ ซึ่งช่วยให้ง่ายต่อการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรมากขึ้น

ความหมายของการเชื่อถือและไว้วางใจในคุณภาพของการวิจัย (Trustworthiness) ในบริบทของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีดังนี้

ความเชื่อถือได้ (Credibility) หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล และการตีความของผู้วิจัยเกี่ยวกับความจริงระดับต่าง ๆ กับความคิดของผู้ให้ข้อมูลว่าสอดคล้องต้องการหรือไม่ สิ่งที่นักวิจัยควรจะทำเพื่อเพิ่มความเชื่อถือได้ของการวิจัยมีหลายวิธี ได้แก่

1. อยู่ในสนามเป็นระยะเวลา นานจนสามารถจัดอคติและตรวจสอบความเข้าใจในประเด็นที่สำคัญ ๆ ได้ถูกต้อง

2. สังเกตอย่างจริงจัง เพื่อทำความเข้าใจคุณลักษณะสำคัญที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ น สิ่งที่ปกติหรือผิดปกติ พร้อมทั้งทำความเข้าใจความหมายของเหตุการณ์นั้น ๆ

3. ถ่ายทอด เล่า ตรวจสอบระหว่างเพื่อนร่วมวิจัย เพื่อความแจ่มแจ้งและพัฒนาการ ของความเข้าใจ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางการวิจัย รวมทั้งบอกเล่าปรับทุกข์ ช่วยแก้ไขปัญห าต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน ทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางปัญญา

4. ตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) (Denzin, 1978, pp. 5-9) คือ การตรวจสอบ ข้อมูลจากแหล่งที่มาต่าง ๆ กัน (Data triangulation) เพื่อให้ได้คำอธิบายในหลายสภาพการณ์ หลายช่วงเวลา ในมิติต่าง ๆ หรือจากผู้สืบสวนหลายคน หลายกลุ่ม (Investigation triangulation) หรือ การสังเกตสนามหลาย ๆ ครั้งและประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อจะทำให้ลดความลำเอียงส่วนตัว ลงได้ การใช้มุมมองจากหลาย ๆ ทฤษฎี ด้วยความยุติธรรมว่าควรสรุปเป็นทฤษฎีใดจากข้อมูล รูปธรรมนั้น ๆ และการประการสุดท้าย คือ การตรวจสอบจากหลายวิจัย (Methodological triangulation) เช่น การใช้วิธีการสังเกตร่วมกับการสัมภาษณ์ เป็นต้น

ในการตรวจสอบแบบสามเส้า อาจที่จุดตรงสอง-สาม-สี่-ห้าแหล่งก็ได้ การตรวจสอบ แบบสามเส้านี้เป็นการเรียกชื่อที่ถ่ายทอดจากแนวคิดของการสำรวจชี้ทิศทางหรือระบุพิภัก ในการเดินทางเรือ ซึ่งถ้ารู้จุดตรงบนแผนที่สองจุดแล้วลากเส้นจากจุดที่สองมาตัดกันก็จะเป็น ในทิศทางเรือ ถ้ารู้จุดตรงเพียงจุดเดียว ผู้สังเกตก็จะรู้ว่าเราควรจะอยู่บนทิศทางระนาบใด ของเส้นนั้น ๆ วิธีการตรวจสอบสามเส้านี้ เปรียบเสมือนการเป็นความจริง ณ จุดหนึ่ง แล้วจะสามารถสืบสวนถึงความจริงอื่น ๆ ทางสังคม ด้วยวิธีทางสังคมหลาย ๆ วิธี

5. มีสารสนเทศต่าง ๆ ครอบคลุมเพียงพอ ทั้งเอกสาร ภาพถ่าย รูปภาพ เทป วิดีโอ และอื่น ๆ สารสนเทศต่าง ๆ เหล่านี้ต้องตรวจสอบความถูกต้องก่อนใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง

6. ข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการวิจัย และการตีความเรื่องราวต่าง ๆ จะต้องผ่านการ ตรวจสอบเป็นระยะ ๆ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนตั้งแต่การจบการศึกษาวิจัย

การพึ่งพากับเกณฑ์อื่น (Dependability) หมายถึง การใช้วิธีการหลายวิธีเข้าร่วมกัน ตรวจสอบความตรงของข้อมูล ของแนวคิดทฤษฎี ซึ่งอาจใช้นักวิจัยหลายคนร่วมสังเกตสิ่งเดียวกัน เพื่อดูว่าผลลัพธ์ที่เกิดจะไปในทิศทางเดียวกันหรือขัดแย้งกัน ฯลฯ อันเป็นแบบอย่างหนึ่ง ของการตรวจสอบแบบสามเส้านั่นเอง

การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) หมายถึง ความสามารถอ้างผลการวิจัย ไปยังสภาพการณ์ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sample) ที่ครอบคลุมแนวคิดและมุมมองของทฤษฎีที่กำลังจะเกิดจากข้อมูลที่ได้จากสนาม (Grounded

theory) ค้นหาข้อสนเทศในทุก ๆ ด้านอย่างครบถ้วน เพื่อสรุปคำตอบของสมมติฐานที่วางไว้แล้ว สร้างแนวทางหรือรูปแบบ อันอาจทำให้เกิดการถ่ายโอนผลวิจัยไปสู่บริบทอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันได้

การยืนยันผลการวิจัย (Confirm ability) หมายถึง ความสามารถในการยืนยันผลอันเกิด จากข้อมูล ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ตรวจสอบแนวคิด สมมติฐาน เปรียบเทียบกับงานวิจัยของคนอื่นที่ทำเรื่องคล้ายคลึงกัน บันทึกสาเหตุและเหตุผล แนวทางในการมองปัญหาของผู้วิจัย รวมทั้งการตรวจสอบแนวคิดกับผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ด้าน แนวคิดและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ เป็นวิธีการเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของวิธีการ การวิจัยเชิงธรรมชาติหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งแม้ว่าจะเพิ่มความเชื่อถือทุก ๆ ประเด็นได้หมด ก็มีได้หมายความว่าความเชื่อถือนั้นจะเกิดความเข้าใจและเห็นความหมายทางสังคมได้อย่างชัดเจน สิ่งเหล่านี้จะเกิดมามากน้อยเพียงใดนั้นย่อมจะขึ้นอยู่กับผู้อ่าน (Audience) ด้วยเช่นกัน เนื่องจากผู้อ่าน ย่อมจะมีความเคยชินส่วนตัว และมีแนวโน้มเพียงที่จะเห็นดีเห็นงามกับแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) มากกว่า (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 161)

โมเดลลิสเรล (LISREL)

หลังจากผู้วิจัยได้สร้างทฤษฎีฐานรากขึ้นมา ผู้วิจัยนำทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบ วิเคราะห์หาค่าประกอบ หาความสัมพันธ์ หาค่าอิทธิพล ด้วยโปรแกรมลิสเรล (Linear Structural RELationship: LISREL) ซึ่ง จอร์สคอก และซอร์บอม (Joreskog & Sorbom) ได้นำโปรแกรมนี้ มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวเองแปรจากการศึกษาพบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุโดยวิธีวิเคราะห์แบบเดิม (Classical path analysis) กับการใช้โมเดลลิสเรล (LISREL Model) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 ก) ได้อธิบายคุณสมบัติบางประการที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะของการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิมกับ โมเดลลิสเรล

| การวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม | การวิเคราะห์สาเหตุด้วยโมเดลลิสเรล |
|--|--|
| ความเหมือน | |
| 1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์ และมีการกระจายคงที่ | 1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์ และมีการกระจายคงที่ |
| 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอม ความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้ มีค่าเป็นศูนย์ | 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอม ความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้ มีค่าเป็นศูนย์ |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| การวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม | การวิเคราะห์สาเหตุด้วยโมเดลลิสเรล |
|--|---|
| ความต่าง | |
| 1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ทางเดียวแบบเส้นเชิงบวก (Linear additive) | 1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ทางเดียวหรือสองทางแบบเส้นเชิงบวก (Linear additive) |
| 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์ | 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เป็นศูนย์ได้ |
| 3. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด | 3. ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัด |
| 4. ในโมเดลมีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ | 4. ในโมเดลมีทั้งตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง |
| 5. ค่าวัดของตัวแปรอยู่ในระดับอันตรภาพ | 5. ค่าวัดของตัวแปรอยู่ในระดับตั้งแต่นามบัญญัติขึ้นไป |
| 6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (Path analysis) | 6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (Path analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) |
| 7. ต้องแยกคำนวณดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of fit) | 7. คำนวณดัชนีวัดความกลมกลืนในกระบวนการวิเคราะห์ |
| 8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์กำลังสองน้อยที่สุด | 8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบ เช่น วิธีกำลังสองน้อยที่สุด วิธีไล่คัลลิสต์สูงสุด |

จากตารางเปรียบเทียบข้างต้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 ข) ได้กล่าวไว้ว่า โมเดลลิสเรลมีลักษณะเด่นที่ทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 หลักในการวิเคราะห์โมเดลเป็นหลักการที่ตรงตามวิธีวิทยาการวิจัย คือ นักวิจัยได้มีการสร้างสมมติฐานในการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปร โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิณฑฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรลโดยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกับโมเดลที่พัฒนาขึ้น

ประการที่ 2 ลิสเรลเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งการวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์แบบเดิม เนื่องจากโมเดลมีการรวมตัวแปรแฝงและการรวมข้อตกลงเบื้องต้นหลายประการซึ่งทำให้ข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดีขึ้น เช่น การที่โมเดลลิสเรลยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ ในขณะที่ถ้าเป็นการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์พหุคูณซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมนั้น กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติสำหรับทุกค่าของชุดตัวแปรอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ ความแปรปรวนคงที่ เป็นอิสระจากความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ และเป็นอิสระจากชุดของตัวแปรอิสระ และจะต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นในการวัดค่าของชุดตัวแปรอิสระ

ประการที่ 3 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโมเดลลิสเรลนั้น ครอบคลุมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงเกือบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล การวิเคราะห์อิทธิพล รวมทั้งการวิเคราะห์โมเดลการวัดแบบต่าง ๆ

ประการที่ 4 การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาทั้งในด้านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยสามารถพิจารณาได้จากดัชนีที่โปรแกรมเสนอไว้ในผลการวิเคราะห์ เช่น ไค-สแควร์ดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ (RMSEA) ดัชนีเหล่านี้จะบอกว่าโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้ายังไม่สอดคล้องผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (MI) และดัชนีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ การรวมกลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่องค์ประกอบเดียวกันจะสัมพันธ์กันมาก ตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่สัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัด การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการสำหรับตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่สังเกตหรือวัดได้ ดัง Joreskog and Sorbom (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 31-32) ได้อธิบายว่า

แนวคิดที่สำคัญภายใต้รูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ มีตัวแปรบางตัวที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ ตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรงนั้น สามารถอ้างอิงได้ทางอ้อมจากข้อมูลของตัวแปรที่สังเกตได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นกระบวนการทางสถิติสำหรับเปิดเผย (Uncovering) ตัวแปรแฝงที่มีอยู่โดยศึกษาผ่านความแปรปรวนระหว่างชุดของตัวแปรที่สังเกตได้

กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยสเปียร์แมน (Spearman) แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเสียเวลามากในการวิเคราะห์ ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ในหมู่นักวิจัยสมัยนั้นจนกระทั่งคอมพิวเตอร์ได้ถือกำเนิดขึ้นมาและตามมาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยเหลือในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวาง

2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล

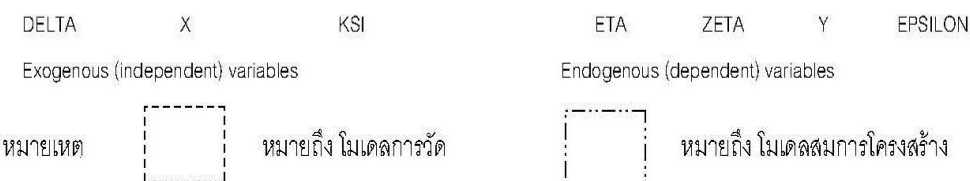
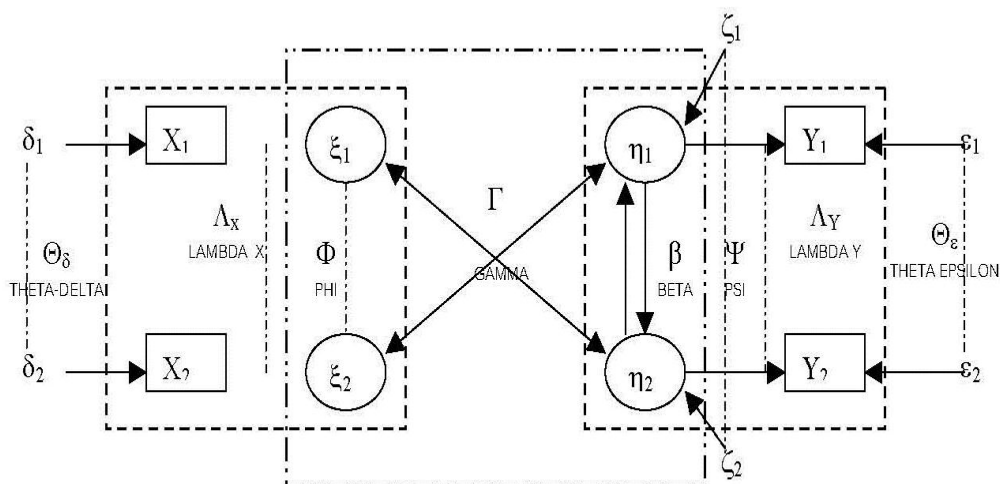
โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Linear structural equation model) หรือ โมเดลลิสเรล เป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลสำคัญ 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (Measurement model) และ โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model) โดยโมเดลการวัดแบ่งออกเป็น โมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายนอกและโมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายใน โมเดลการวัดทั้งสองโมเดล เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 25) ในโมเดลนี้มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรนั้น เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้ ด้วยการวัดจากองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ได้ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) นั้นทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริง และค่าตัวแปรที่วัดได้ จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร ส่วนโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญคือ การวิเคราะห์อภิมูล (Path analysis) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 26-27) โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรลสามารถเขียนเป็นสมการและแผนภาพได้ดังภาพที่ 7

Measurement Model Structural Equation Model Measurement Model

$$X = (\Lambda_X)(\xi) + \delta$$

$$\eta = (\beta)(\eta) + (\Gamma)(\xi) + \zeta$$

$$Y = (\Lambda_Y)(\eta) + \epsilon$$



ภาพที่ 7 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล

ในที่นี้ N_X = จำนวนตัวแปรภายนอกสังเกตได้

N_Y = จำนวนตัวแปรภายในสังเกตได้

N_K = จำนวนตัวแปรแฝงภายนอกแฝง

N_E = จำนวนตัวแปรภายในแฝง

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน และความหมายดังต่อไปนี้

$X = E_k s$ = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ X ขนาด $(N_X \times 1)$

$Y = W_i$ = เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกต Y ขนาด $(N_Y \times 1)$

$\xi = X_i$ = เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอกแฝง K ขนาด $(N_K \times 1)$

$\eta = E_t a$ = เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง E ขนาด $(N_E \times 1)$

$\delta = \Delta$ = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร X ขนาด $(N_X \times 1)$

ε = Epsilon = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y ขนาด $(NY \times 1)$

ζ = Zeta = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E ขนาด $(NE \times 1)$

เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (Causal effects or regression coefficients) รวม 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-covariance) รวม 4 เมทริกซ์ มีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน ตัวย่อภาษาอังกฤษ และความหมายมีดังนี้

$\Delta X = \text{Lambda } X = LX =$ เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K
ขนาด $(NX \times NK)$

$\Delta Y = \text{Lambda } Y = LY =$ เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน E
ขนาด $(NX \times NE)$

$\Gamma = \text{Gamma} = GA =$ เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E
ขนาด $(NE \times NK)$

$\beta = \text{Beta} = BE =$ เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E ขนาด $(NE \times NE)$

$\phi = \text{Phi} = PH =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ตัวแปรภายนอกแฝง K ขนาด $(NK \times NK)$

$\Psi = \text{Psi} = PS =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน z ขนาด $(NE \times NE)$

$\Theta\delta = \text{Theta-delta} = TD =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน d ขนาด $(NX \times NX)$

$\Theta\varepsilon = \text{Theta-epsilon} = TE =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน e ขนาด $(NY \times NY)$

3. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

การสร้างโมเดลในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างโมเดลมาจากการพัฒนาทฤษฎีฐานรากจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการตรวจสอบ โมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 ข, หน้า 23) ได้วิเคราะห์โมเดลลิสเรลแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the model)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมลิสเรลสิ่งที่สำคัญคือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

3.1.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed parameter: FI) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0”

3.1.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained parameters: ST) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณแต่มีเงื่อนไขกำหนดให้ พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “1”

3.1.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free parameters: FR) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “*”

การกำหนดลักษณะพารามิเตอร์ว่าเป็นพารามิเตอร์กำหนด พารามิเตอร์บังคับ และพารามิเตอร์อิสระในเมตริกซ์ทั้ง 8 มีความสำคัญต่อการใช้โปรแกรมลิสเรลมาก ในการเขียนคำสั่งนักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของพารามิเตอร์ที่เขียนในรูปเมตริกซ์ทั้ง 8 ด้วยว่ามีรูปแบบ (Form) และสถานะ (Mode) ของพารามิเตอร์เป็นแบบใด รูปแบบของเมตริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรมลิสเรล มี 9 รูปแบบ ตามเมตริกซ์ทางคณิตศาสตร์ทั่วไป ดังนี้ 1) เมตริกซ์ศูนย์ (Zero Matrix = ZE) 2) เมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix = ID) 3) เมตริกซ์เอกลักษณ์, ศูนย์ (Identity, Zero Matrix = IZ) 4) เมตริกซ์ศูนย์, เอกลักษณ์ (Zero, Identity Matrix = ZI) 5) เมตริกซ์แนวทแยง (Diagonal Matrix = DI) 6) เมตริกซ์สมมาตร (Symmetric Matrix = SY) 7) เมตริกซ์ใต้แนวทแยง (Subdiagonal Matrix = SD) 8) เมตริกซ์สมมาตรมาตรฐาน (Standardized Symmetric Matrix = ST) และ 9) เมตริกซ์เต็มรูป (Full Matrix = FU)

สถานะ (Mode) ของเมตริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรมกำหนดตามสถานะของสมาชิกในเมตริกซ์เป็น 2 สถานะ คือ 1) พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameter = FI) และ 2) พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter = FR) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 30-35)

3.3.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the model) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวทำให้นักวิจัยทราบได้ล่วงหน้าว่าโมเดลนั้นจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่ เงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท คือ เงื่อนไขจำเป็น (Necessary condition) เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient condition) และเงื่อนไขจำเป็น และพอเพียง (Necessary and sufficient conditions) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 45-47)

3.3.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter estimation of the model) จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมตริกซ์

ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) และเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ถูกสร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลสมมติฐาน (Σ หรือ Sigma) มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ถ้าหากเมตริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดเงื่อนไขให้เมตริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันใช้วิธีการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or fitting connection) รูปแบบของฟังก์ชันทุกฟังก์ชันที่สร้างขึ้นต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ คือ 1) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลลาร์หรือเป็นตัวเลขจำนวน 2) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์ 3) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเท่ากับศูนย์เมื่อเมตริกซ์ S และ Σ มีค่าเท่ากันเท่านั้น 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous function) วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรมลิสเรลมี 7 วิธี ในจำนวนนี้เป็นการประมาณค่าที่ใช้ความกลมกลืนมี 5 แบบ คือ

3.3.3.1 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares = ULS)

3.3.3.2 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares = GLS)

3.3.3.3 วิธีโลคัลลิคูดสูงสุด (Maximum Likelihood = MI)

3.3.3.4 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weight Least Square = WLS)

3.3.3.5 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares = DWLS) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 47-52)

3.4 การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the model) ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลมี 5 วิธี มีดังต่อไปนี้

3.4.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard errors and correlations of estimates) ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-positive definite) เป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

3.4.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple correlations and coefficients of determination) ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3.4.3 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล มีดังต่อไปนี้

3.4.3.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-square statistics) ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไรก็แสดงว่าโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Index = GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้น ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of fit Index = AGFI) มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4.3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4.4 การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of residuals) ในการใช้โปรแกรมอิสระนักวิจัยควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอิสระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ แต่ละแบบ

ให้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.4.4.1 เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืน (Fitted residuals matrix) ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2 ถ้ายังมีค่าเกิน 2 ต้องปรับโมเดล

3.4.5 ดัชนีดัดแปรโมเดล (Model modification indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น (นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542 ข, หน้า 52-57)

3.5 การปรับโมเดล (Model adjustment) ในกรณีที่ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะต้องทำการปรับโมเดล โดยอาศัยดัชนีดัดแปรโมเดล เป็นแนวทางในการปรับโมเดลจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้วิจัยต้องทำหลังจากที่ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เรียบร้อยแล้ว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน คือ ความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อถือศรัทธาที่ได้รับจากนักเรียนและผู้ปกครอง และการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนในถิ่นทุรกันดาร

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปัจจัยที่จะทำให้เรามีความสุข ในการทำงาน | Neto (2001) | Van Horn et al. (2004) | Palmer (2003) | Lu, Shin, Lin and Ju (1997) | Haslina et al. (2013) | Williams and Shiaw (1999) | Beck (1990) |
|---|-------------|------------------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|----------------|
| 1. ปัจจัยคุณลักษณะ | ✓ | | | ✓ | | | |
| 2. ปัจจัยจิตวิญญาณ ความเป็นครู | | | ✓ | | | | |
| 3. ปัจจัยการสนับสนุน ทางสังคม | | | | ✓ | | | |
| 4. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | | | | ✓ | | |
| 5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน | | ✓ | | | | | ✓ |
| 6. ปัจจัยพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | | | | | | ✓ | |
| 7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | | | | | |
| 8. ปัจจัยคุณภาพชีวิต | | | | | | | |
| 9. ปัจจัยลักษณะงาน | | | | | | | |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปัจจัยที่จะให้ครูมีความสุข ในการทำงาน | มานะ สินธุวงษานนท์ (2554) | นัชชล รอดเที่ยง (2550) | ปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2555) | เกษร เรืองแก้ว (2553) | ภูริชญา ยิ้มแย้ม (2556) | ธานีชา มูลอามาศย์ (2557) | นิสาร์ตัน ไวยเจริญ (2551) | วรารัตน์ ทองถาวร (2556) |
|--|---------------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. ปัจจัยคุณลักษณะ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู | | | | | | | | |
| 3. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | |
| 4. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | | | ✓ | ✓ | | | |
| 5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | |
| 6. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร | | | | | | | | |
| 7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | ✓ | | | | | | |
| 8. ปัจจัยคุณภาพชีวิต | | | ✓ | | | | | |
| 9. ปัจจัยลักษณะงาน | | ✓ | | | | | | |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ความสุข ในการทำงาน | ธานีชา มูลอมาตย์ (2557) | พรวิภา มานะต่อ (2551) | อภิชาติ ภูพานิช (2551) | จิตรา เต็มจิตรอารีย์ (2550) | นภัชชล รอดเที่ยง (2550) | ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) | วิทยา นาควัชระ (2552) | พระมหาสุ ทิตย์ อาภากร (2553) | สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553) | ผู้วิจัย |
|--|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|----------------------------------|----------|
| 1. ด้านความภูมิใจ ในความสำเร็จ ของนักเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 2. ด้านความ พึงพอใจงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ |
| 3. ด้านความ เชื่อถือศรัทธา | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | ✓ |
| 4. ด้านความสุข การเป็นผู้ให้ โอกาส | ✓ | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 5. อารมณ์ทางบวก | | | ✓ | ✓ | | | | | | |
| 6. อารมณ์ทางลบ | | | ✓ | ✓ | | | | | | |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
6. การแปลความหมายของคะแนน
7. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ให้สอดคล้องกับการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่ทุรกันดารและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รางวัลยกย่องการปฏิบัติงานในระดับเขตพื้นที่ หรือระดับภาค ระดับประเทศ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณ

2.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศของกระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2558 จากจำนวน โรงเรียน 431 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 4,078 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ คือครูผู้สอนในสถานศึกษาในพื้นที่ ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 405 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจาก กับตัวแปรสังเกตคุณ 15 เท่าของ เบนเลอร์ และชูล (Bentler & Chou, 1987) จากนั้นทำสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นเขตการศึกษา

| ที่ | รายชื่อเขตพื้นที่การศึกษา | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----|---------------------------|---------|---------------|
| 1 | เชียงราย เขต 1 | 143 | 16 |
| 2 | เชียงราย เขต 2 | 248 | 28 |
| 3 | เชียงราย เขต 3 | 285 | 33 |
| 4 | เชียงราย เขต 4 | 281 | 31 |
| 5 | เชียงใหม่ เขต 1 | 14 | 3 |
| 6 | เชียงใหม่ เขต 2 | 145 | 17 |
| 7 | เชียงใหม่ เขต 3 | 443 | 47 |
| 8 | เชียงใหม่ เขต 4 | 30 | 5 |
| 9 | เชียงใหม่ เขต 6 | 22 | 4 |
| 10 | น่าน เขต 1 | 41 | 6 |
| 11 | น่าน เขต 2 | 174 | 20 |
| 12 | พะเยา เขต 2 | 51 | 7 |
| 13 | แม่ฮ่องสอน เขต 1 | 834 | 86 |
| 14 | แม่ฮ่องสอน เขต 2 | 862 | 88 |
| 15 | ลำปาง เขต 1 | 81 | 11 |
| 16 | แพร่เขต 1 | 5 | 3 |
| | รวม | 4,078 | 405 |

ขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory design) โดยมีการดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและรายงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สภาพของโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร และสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัย

2. ศึกษาเชิงลึกถึงปรากฏการณ์ในสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

2.1 สัมภาษณ์เชิงลึกกับครูที่มีความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยเลือกครูผู้ให้ข้อมูลจากการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของครู ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลว่า 1) เป็นครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) ครูที่เป็นที่ยอมรับในระดับเขตพื้นที่จนถึงระดับชาติ และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ 3) ครูที่เต็มใจในการให้ข้อมูล แก่ผู้วิจัย โดยการได้มาซึ่งครูผู้ให้ข้อมูลได้มาจาก 1) การสืบค้นข้อมูลครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร จากวารสารเอกสาร หนังสือพิมพ์ และแหล่งข้อมูลออนไลน์ของกระทรวงศึกษาธิการ และอื่น ๆ 2) ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลครูปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน จากศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน เพื่อให้ได้มาซึ่งครูผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติครบตามที่ผู้วิจัยต้องการ 3) เมื่อผู้วิจัยได้รายชื่อครูให้ข้อมูล พร้อมเบอร์โทรศัพท์ติดต่อ ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงาน โดยได้จากครูผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน อันประกอบด้วย

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มให้ข้อมูลในสัมภาษณ์เชิงลึก

| ที่ | ชื่อ-นามสกุล | รางวัลที่ได้รับ | ชื่อสถานศึกษา | สังกัดสำนัก การศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา |
|-----|----------------------------|--|------------------------------------|---|
| 1 | นายสามารถ สุทะ | ข้าราชการไทย ใจสีขาว | โรงเรียนก้อจัดสรร (สาขาเรือนแพ) | ลำพูน เขต 2 |
| 2 | นายบัวเพชร สัญญา เชื่อน | ครูดีในดวงใจ | โรงเรียนบ้านห่มขาม | ลำปาง เขต 2 |
| 3 | นางศรัญญา พงษ์วิไลษฐ์ | รางวัล Best Practice ด้านนวัตกรรม | โรงเรียนห้วยน้ำผึ้ง | เชียงราย เขต 3 |
| 4 | นางฉันทนา ศรีศิลป์ | ครูสอนดี | โรงเรียนบ้านห้วยสิงค์ | แม่ฮ่องสอน เขต 1 |
| 5 | นายชัยยศ สุขด้อย | รางวัลครูเจ้าฟ้ากรมหลวง นราธิวาสราชนครินทร์ | โรงเรียนบ้านยางเปา | เชียงใหม่ 6 |
| 6 | นางเพ็ญ พิมสาร | ครูสอนดี | โรงเรียนบ้านน้ำมวบ | น่าน เขต 1 |
| 7 | นางวรรณภา กาโย่งแว่น | ครูสอนดี | โรงเรียนบ้านเมืองคอง | เชียงใหม่ 3 |

2.2 สทนหากลุ่ม (Focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันและเติมเต็มองค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้ 1) นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา 2) กลุ่มผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน โดยมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา 3) ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูผู้สอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ประกอบด้วย

- ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ดร.มนต์นภัส มโนการณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ดร.สมเกียรติ บุญรอด อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- นายดำรง ปันทะวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนสังวาลย์วิทยาเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
- นายประเสริฐ วิริยะภาพ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
- นายเสน่ห์ ขวัญคง ผู้อำนวยการโรงเรียนศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช
บ้านดงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2
- นายไพศาล ที่รักศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2
- นายอินทร นันทสมบุรณ์ อดีตศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3
- นายประพันธ์ วิริยะภาพ อดีตศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2
- นายอรรถชาติ หินแฝง ครูโรงเรียนบ้านอมพาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- นายชัชวาล สุทน ครูโรงเรียนบ้านไร่ จังหวัดเชียงใหม่
- นายพิพัฒน์ วนาสถิต ครูโรงเรียนสังวาลย์วิทยา จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. สร้างแบบจำลองสมมติฐานเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากทฤษฎีแนวความคิด จากการสัมภาษณ์ครู และจากการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร

2. นำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แบบจำลองสมมติฐานเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านไปยังความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร

3. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อสอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนเขตพื้นที่
ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงปัจจัย
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน
จำนวน 405 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเครื่องมือ
ออกเป็น 2 ชุด ตามขั้นตอนในการวิจัย 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์
ครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่
ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน
แบ่งเป็น 2 ตอน รายละเอียดแบบสอบถามแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ใน 2 ประเด็น คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน และความสุข
ในการทำงานของครูตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม
ใช้สอบถามครูในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 405 คน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร
ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความสุข
ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ เป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร
ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ
เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ ครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู และโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้ครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ และปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดไว้

1.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยตรวจแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย

1.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และกิจการพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.3 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.4 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.5 ดร.ประชา อินัง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสม มีความถูกต้อง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

2. แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

2.1 นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ มาสังเคราะห์หาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและสร้างเป็น โมเดลสมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 สร้างแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยตรวจแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และกิจการพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3.3 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3.4 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3.5 ดร.ประชา อินัง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence; *IOC*) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
ใช้เกณฑ์ค่า *IOC* ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป พร้อมรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกัน

2.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)
การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับครู จำนวน 50 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ของไวร์สมา และจัวร์ส (Wiersma & Jurs, 1990, pp. 139-147) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก $r = .20$ ขึ้นไป เป็นแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

2.5 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 7 คน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

1.2 ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ในกลุ่มตัวอย่าง สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 16 เขต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

1.3 การเก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณาให้ครูผู้สอนส่งแบบสอบถามคืน ผู้ช่วยวิจัย หรือผู้วิจัยทางไปรษณีย์

1.4 ในกรณียังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้บริหาร โรงเรียนซ้ำอีก และขอความกรุณาส่งคืนทางไปรษณีย์ หรือผู้ช่วยวิจัยและผู้วิจัยเดินทางไปรับเอง โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.76

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2 นำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

2.3 นำข้อมูลตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักที่กำหนดไว้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ

2.4 นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัยต่อไป

การแปลความหมายของคะแนน

เมื่อตรวจและกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (Mean) นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคอร์ท (Likert scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 114) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละช่วง ดังนี้

| | | |
|--------------|----------------------|---|
| มากที่สุด | ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ | 5 |
| มาก | ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ | 4 |
| ปานกลาง | ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ | 3 |
| ค่อนข้างน้อย | ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ | 2 |
| น้อย | ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ | 1 |

เกณฑ์แปลความหมายของคะแนน คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับน้อยที่สุด

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เชิงลึก มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีการดังนี้ (เกตุมณี มากมี, 2551, หน้า 25)

1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์ และการสนทนาแบบ คำต่อคำมากำหนดเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นคำถามหลักในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรหัส (Code) ในแต่ละหัวข้อและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป “ATLAS. it 4.2” ช่วยในการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่ข้อสรุป ของการวิจัย

1.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูลจากแหล่งผู้ให้ข้อมูลเอง เนื่องจากวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็นลักษณะการสื่อความหมายแบบ ได้ตอบกันทั้งสองฝ่าย (Two way

Communication) ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่ และสามารถเก็บรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูลที่นำเสนอได้มากและตรงประเด็นที่ต้องการ จึงให้ความถูกต้องและแม่นยำในการวิจัยได้ อนึ่งการตรวจสอบข้อมูล (Cross check) สามารถ กระทำได้โดยตรงเนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หากผู้วิจัยพบว่าข้อมูล มีความไม่สอดคล้องต้องกันจะตั้งเป็นข้อสังเกตในการวิเคราะห์ไว้และจะนำไปเป็นประเด็น ประกอบในการอภิปรายผล

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้น (Confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยันองค์ประกอบ ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ แล้วจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear structural relation model) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู วิทยาลัยประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นกระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

2.3 การตรวจสอบแบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Model evaluation) เป็นการประเมินผลความถูกต้องของแบบจำลอง โดยประเมิน 2 ส่วน คือ 1) ประเมินความกลมกลืน ของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Overall model fit measure) 2) ประเมิน ความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในแบบจำลอง (Component fit measure) (Bollen, 1989, pp. 256-288; Joreskog & Sorbom, 1996, pp. 120-131; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-55; Hair et al., 1995, pp. 661-670) โดยการประเมินทั้งส่วนนี้จะนำไปสู่การพัฒนา แบบจำลองต่อไปด้วยเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบแบบจำลองในงานวิจัยนี้มีดังนี้

2.3.1 ประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความกลมกลืน ได้แก่

- ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-squares statistic) ทำการทดสอบว่า “เมทริกซ์ ความแปรปรวนร่วมของประชากรแตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่า

หรือไม่” (Bollen, 1989, p. 263) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 ที่ระดับ .50 ดังนั้น ถ้าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรไม่แตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประเมินค่า สรุปได้ว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ไค-สแควร์ มีจุดอ่อนเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ รูปแบบจำลองทางทฤษฎีมักจะถูกปฏิเสธความสอดคล้องระหว่างรูปแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในทางกลับกันขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กมากรูปแบบจำลองที่คุณภาพด้อยก็อาจจะไม่ถูกปฏิเสธหรืออีกนัยหนึ่งก็คือกรณีนี้ รูปแบบจำลองที่ไม่ดีนั้นจะได้รับการยอมรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยอาศัยตัวสถิติ ไค-สแควร์ เป็นเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์ ในการประเมินความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบจำลอง ได้แก่ การพิจารณาองศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) ควบคู่ไปมีค่าเท่ากับค่าสถิติ ไค-สแควร์หารด้วยองศาของความเป็นอิสระ (df) ตัวสถิติตัวใหม่นี้ได้ถูกอ้างเป็นตัวสถิติที่พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าสอดคล้องเหมาะสม ถ้าสถิติตัวใหม่นี้ ค่าเท่ากับ 5 (Wheaton et al., 1977) และมีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่า (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร, 2535, หน้า 41) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index-GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual-RMR) และดัชนีบ่งบอกความกลมกลืน (Comparative Fit Index-CFI)

- ดัชนีบ่งบอกความกลมกลืน (Fit Index) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนี GFI(Goodness of Fit Index) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) และดัชนี CFI (Comparative Fit Index) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แต่ค่าที่สูงกว่า .90 ถือว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Arbuckle, 1995, p. 529; Hair et al., 1995, p. 689) โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 สูงจะบ่งบอกว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลสูงด้วย (Bollen, 1989, p. 270)

- RMR (Root Mean Square Residual) เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประมาณค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized variables) โดยค่าที่ใกล้ศูนย์มาก แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง (Bollen, 1989, pp. 257-258) ซึ่งถ้ามีปัญหาจากค่า RMR ก็สามารถดูจากค่า SRMR (Standardized RMR) ควรมีค่าต่ำกว่า .05 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 87)

2.3.2 ประเมินความกลมกลืนของผลลัพ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในแบบจำลอง ภายหลังจากการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองในภาพรวมแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญมาก ที่ต้องประเมิน คือ การตรวจสอบผลลัพ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างแท้จริงหรือไม่ในแต่ละส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในงานวิจัยนี้พิจารณา พารามิเตอร์ ใน 2 กลุ่ม ได้แก่

- ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) โดยค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานควรมีขนาดเล็ก ในการตีความว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดเล็กหรือใหญ่ พิจารณาจาก ค่าพารามิเตอร์ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ หากค่าพารามิเตอร์มีนัยสำคัญ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อน

- มาตรฐานมีขนาดเล็ก หากแต่ค่าพารามิเตอร์ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ ซึ่งบ่งบอกได้ว่าแบบจำลองยังไม่ดีพอ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53) สำหรับการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น เมื่อมีการประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (Generalized Least Squares-GLS) จะถูกต้องและแม่นยำ เมื่อตัวแปรสังเกตในแบบจำลองมีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ หลายตัวแปร (Joreskog & Sorbom, 1996, p. 59)

- สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Squares multiple correlation; R) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยงตรง (Validity) (Joreskog & Sorbom, 1996, p. 26) แต่ถ้าค่าสถิติ มีค่าน้อย แสดงว่าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพ์ที่ดีและยอมรับได้ (Saris & Stronkhorst, 1987, p. 282)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออก 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะ (PERSON) ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT) การสนับสนุนจากสังคม (SOCSUP) ปัจจัยภาวะผู้นำ (LEADER)

2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variable) ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVAT) ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และความสุขในการทำงาน (HAPPY)

3. ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable)

PERS1 แทน ด้านอารมณ์

PERS2 แทน ด้านบุคลิกภาพ

SPIRI1 แทน ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

| | | |
|---------|-----|--|
| SPIRI2 | แทน | ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ |
| SPIRI3 | แทน | ด้านความอดทนเพื่อศิษย์ |
| SPIRI4 | แทน | ด้านแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ |
| SOCS1 | แทน | ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ |
| SOCS2 | แทน | ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูล |
| SOCS3 | แทน | ด้านการสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ |
| LEAD1 | แทน | การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ |
| LEAD2 | แทน | การสร้างแรงบันดาลใจ |
| LEAD3 | แทน | การกระตุ้นใช้ปัญญา |
| LEAD4 | แทน | การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล |
| LEAD5 | แทน | การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม |
| MOTH1 | แทน | ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ |
| MOTH2 | แทน | ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ |
| MOTH3 | แทน | ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ |
| OCB1 | แทน | ด้านการให้ความช่วยเหลือ |
| OCB2 | แทน | ด้านความสำนึกในหน้าที่ |
| OCB3 | แทน | ด้านความอดทนอดกลั้น |
| OCB4 | แทน | ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น |
| OCB5 | แทน | ด้านการให้ความร่วมมือ |
| HAPP1 | แทน | ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน |
| HAPP2 | แทน | ด้านความพึงพอใจในงาน |
| HAPP3 | แทน | ด้านเชื่อถือศรัทธา |
| HAPP4 | แทน | ด้านความสุขการเป็นผู้ให้โอกาส |
| PERSON | แทน | ปัจจัยคุณลักษณะ |
| SPIRIT | แทน | ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู |
| SOCSUP | แทน | ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม |
| LEADER | แทน | ปัจจัยภาวะผู้นำ |
| MOTIVAT | แทน | ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน |
| OCB | แทน | ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร |
| HAPPY | แทน | ความสุขในการทำงานของครู |

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| SD | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| χ^2 | แทน | ค่าไค - สแควร์ (Chi-Square) |
| df | แทน | องศาอิสระ (Degree of freedom) |
| R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| p - value | แทน | ค่าความน่าจะเป็นหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| GFI | แทน | ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of fit index) |
| AGFI | แทน | ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับค่า (Adjusted goodness of fit index) |
| RMSEA | แทน | ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) |
| RMR | แทน | ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| CFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ |
| Sk | แทน | ค่าความเบ้ (Skewness) |
| Ku | แทน | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
| DE | แทน | อิทธิพลทางตรง (Direct effect) |
| IE | แทน | อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) |
| TE | แทน | อิทธิพลรวม (Total effect) |

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (ครูสามารถ ครูเพื่อเสียสละเพื่อศิษย์)

นายสามารถ สุทะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านก้อจัดสรร สาขาเรือแพ อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูที่โรงเรียนบ้านก้อจัดสรร สาขาเรือแพ เป็นเวลา 10 ปี ภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่อยู่ปัจจุบัน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา รางวัลที่ได้รับ “ข้าราชการไทย ใจสีขาว” ในปี พ.ศ. 2552 จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และรางวัลครูสอนดี จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่

ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุประเด็นได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในพื้นที่ทุรกันดาร คือ การที่ครู
ได้เป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือพื้นที่ทุรกันดาร มีความพึงพอใจ
งานที่ปฏิบัติ คืองานสอน ครูมีความสุขเมื่อได้สอนนักเรียนให้เกิดพัฒนาการในการเรียนที่ดีขึ้น
ก็ยังทำให้ครูความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน และเมื่อผู้ปกครองนักเรียนได้เห็นถึง
ความสำเร็จของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเกิดการยอมรับเชื่อถือและศรัทธาในตัวครู
นำไปสู่ความสุขในการทำงานของครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ต้องย้อนกลับไปว่าตัวผมเองผมเคยค่อยๆ โอกาสแบบนี้ คือไม่ได้เรียนหนังสือ คือ
ทำให้เรามองว่าเด็กกลุ่มนี้ถ้าเราทิ้ง ไม่สอน เราไปอยู่ที่อื่น ถามว่าเราสบายไหม
สบายแต่เราเคยถูกทิ้งแบบนี้คือถูกทิ้งหมายความว่าหาที่เรียนไม่ได้ ไม่มีที่เรียน
เขาไม่ได้เปิดโอกาสให้เรา ดังนั้นอยากจะเปิดโอกาสให้เด็กๆกลุ่มนี้ได้รับ
การศึกษาสูงสุด ที่คิดไว้ นะครับ ”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“ผู้ปกครองให้การยอมรับ มองเห็นถึงอนาคตลูกเขาจะไปถึงขนาดไหน เพราะว่า
ที่ครูทำไว้เด็กที่เรียนแพนี้ทุกวันนี้ครูมาส่งเรียนเอง วางเป้าหมายไว้ว่าต้องจบ
ปริญญาตรีทุกคน มีการระดมทุนจากเพื่อนจากคนรู้จัก ปีนี้จะเข้ามหาวิทยาลัยคนหนึ่ง
ก็เลยมองว่าตรงนี้จะจุดเริ่มต้น ให้ชุมชนในเรียนแพ มองว่าการศึกษาคำคัญ
และผู้คนที่อยู่ข้างในก็ให้การยอมรับว่าเป็นจุดหนึ่งที่สามารถดึงเด็กเข้ามาเรียนที่นี้ได้”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“เพราะว่าครูทุกคนคือไปสอน มีความสุขอยู่แล้วในการสอนเด็ก”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน

ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยคุณลักษณะ อันได้แก่ ด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ เป็นปัจจัย
สาเหตุที่ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน เพราะว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา
พื้นที่ทุรกันดารเป็นงานที่ยาก เนื่องด้วยครูต้องเผชิญกับสภาพการเดินทางที่ยากลำบาก
และการดำรงอยู่อาศัยที่พัก ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ดังนั้นตัวครูจึงต้องเผชิญ
อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ การที่ครูมีบุคลิกภาพเป็นคนที่ชอบงานที่ทำและมีความฉลาด
ทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบาก
รวมทั้งมีทัศนคติที่เป็นบวกนั้น จะทำครูกล้าที่จะสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ครูเกิด
ความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ก็มีแรงบันดาลใจใหม่ คือผมเป็นคนชอบอะไรที่ทำง่ายและชอบที่จะตามหา”
(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“ก็พยายามต่อสู้กับตัวเอง คือจริงๆแล้วสภาพการณ์ตรงนั้น ถามว่าลำบากไหม
ลำบากมาก เพราะว่าเราไม่มีอะไรเลย เราไม่รู้จักใครเลย เราเริ่มใหม่ทีนั้น จากที่ว่า
สู้กับใจตัวเองก็ต้องมาเจอกับการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป จากที่เมื่อก่อนสอนเด็ก
ในเมืองสอนเด็กมัธยม พอ ไปอยู่ที่นั้นเราสอนเด็กประถม อนุบาล 1 เราไม่เคยสอน
ดังนั้นจากที่สู้กับใจตัวเองก่อนก็ต้องมาสู้กับความที่เราไม่เคย ต้องเปลี่ยนประสบการณ์
การสอนใหม่”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะว่าเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ครูต้องการมาปฏิบัติงานในอาชีพ
และเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ พบว่า
การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ครูควรสำนึกและอยู่ในจิตวิญญาณ รวมทั้ง
การเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและเวลาให้กับนักเรียนก็เป็นสิ่งที่อยู่ในจิตวิญญาณความเป็นครู
เช่นกัน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“พอมิพระราชบัญญัติตัวหนึ่งที่ออกมา ทำให้เราอยากรู้ว่าครูนี้เป็นยังไง ก็ต้องไปเรียนครู เพิ่มอีก 1 ปี ดังนั้นตรงนี้เป็นจุดแรกที่ผมได้รู้ถึงว่าครูจริงๆนี้เป็นอย่างไร เพราะเมื่อก่อน ผมคิดว่าสอน 8 โมงเช้า เลิก 4 โมงเย็นก็คือจบแล้วไม่มีอะไรครับ ก็เลยเริ่มอยากรู้ว่าจริงๆแล้วครูคือทำอะไร ...”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“ครูนี้ต้องเป็นเข้าหลอมหรือเป็นแม่แบบสำหรับเด็กที่ดี...”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“พอไปเรียนครู เรียนรู้เรื่องครู ความเป็นครูมันเป็นอย่างไง ทุกวันนี้ผมมองว่าที่ผ่าน ๆ มาชีวิตก่อนที่จะไปอยู่ที่เรือนแพมันเป็นเหมือนอาชีพที่เราเป็นผู้ทำอาชีพนี้เลย ๆ แล้วก็เหมือนเรารับจ้าง ทุกวันนี้หลังจากที่เรียนเสร็จ แล้วไปอยู่ที่โรงเรียน สาขาเรือนแพ ก็รู้ว่ามันไม่ใช่ เพราะว่าการทำงานอย่างนั้นแล้วก็อยู่อย่างนั้น คือผมจะต่างกับครูที่อื่นคือผมต้องอยู่กับเด็กตลอด 24 ชั่วโมง”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคมอันได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจาก พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง รวมทั้งสามีภรรยา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญของครูและผู้ที่คอยให้กำลังใจคำแนะนำในการทำงาน ส่วนการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน และชาวบ้านในชุมชน ด้วยการดูแล ช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทุรกันดาร เพื่อครูได้ปฏิบัติได้สะดวกขึ้น เช่น การให้ช่วยเหลือ ในการเดินทางเข้าออกและการให้ช่วยเหลือด้วยการกำลังร่างกายเพื่อช่วยกันพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่จะเกิดความสุขในการทำงานของครู จากคำสัมภาษณ์ ที่กล่าวว่า

“ครอบครัวก็ให้กำลังใจตลอดว่า ให้ทำให้เต็มที่ เพราะพอกลับมาผมก็มาคุย ให้พ่อแม่ฟัง ว่าผมเป็นอย่างนี้นะ ไปทำอย่างนี้อยู่ ที่โน่นไม่มีคลื่น โทรศัพท์ ถ้างงมาสิ้นเดือนก็จะโทรหาที่แล้วกัน”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“โดยมากจะต้องเป็นชุมชนอันดับแรก ช่วยเหลือ พร้อมที่จะช่วยเหลือ หรือว่าสนับสนุน ไม่จำเป็นว่าจะต้องเรื่องเงินนะ ไม่สำคัญอยู่ที่ความช่วยเหลือที่เราคาดไม่ถึง เช่น ความช่วยเหลือในเรื่องแรง การมาช่วยเหลืออย่างอื่น”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“บางครั้งก็เจอชาวบ้าน อย่างผมนะเรือเสียอยู่กลางทาง ผมไปไม่ได้แล้ว หางเสือขาด จุ่มน้ำแล้ว ไม่รู้จะทำอย่างไร ต้องนั่งอยู่ตรงนั้นครึ่งชั่วโมงหรือบางครั้งครึ่งวัน แต่สิ่งที่เราได้รับมาจากชุมชนก็คือเขาดูแลเราเป็นอย่างดี เขาลากเรือให้เราทำอะไรทุกอย่างให้เราโดยที่เขาไม่ได้คิดว่าเขาทำไปเพื่อเงิน”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด เนื่องจากการทำงานของครูในพื้นที่ทุรกันดาร ครูต้องเผชิญกับความยากลำบากกว่าครูทั่วไปมาดั่งนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความกำลังใจทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนควรให้ความสำคัญและตระหนักและมีความสำคัญ เพราะเมื่อครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจสอนเรียนแล้ว ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่ดีและทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“คือครั้งแรกที่ผมไปคือมองว่ามันไกลที่สุด เราน่าจะไปเริ่มต้นที่นี่จะดีกว่า แต่ก็มองกลับอีกด้านหนึ่งว่ามันเป็นที่ที่ไกลที่สุด ครั้งแรกก็ไม่อยากไปเหมือนกัน แต่คิดไปคิดมาเราควรที่ที่จะตามหาจริงๆเราไม่ต้องไปตามหาที่ไหนตามหาที่ตัวเรา มากกว่า ดังนั้นเราต้องข้ามผ่านจุดนี้ไปให้ได้คือลงมือที่จะทำและก็ชอบสิ่งที่มันท้าทาย สิ่งที่เราไม่เป็นเลยทั้งหมด ไปเริ่มใหม่ทั้งหมดที่นั่น”

(สัมภาษณ์นายสามารถ, 6 ธันวาคม 2558)

“ดังนั้นอยากจะเปิดโอกาสให้เด็กๆกลุ่มนี้ได้รับการศึกษาสูงสุด ที่คิดไว้จะครบ ก็พยายามต่อสู้กับตัวเองคือจริงๆแล้วสภาพการณ์ตรงนั้น ถามว่าลำบากไหม ลำบากมาก เพราะว่าเราไม่มีอะไรเลย เราไม่รู้จักใครเลย เราเริ่มใหม่ที่นั่น จากที่ว่าสู้กับใจตัวเอง...”

(สัมภาษณ์นายสามารณ, 6 ธันวาคม 2558)

6. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เนื่องจากสภาพ การทำงานที่ยากลำบากในพื้นที่ทุรกันดารทำให้ครูปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ต้องมีความเสียสละ และอดทนกว่าครูทั่วไป เนื่องจากความไม่พร้อมของสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้ครูต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการอย่างเต็มที่เพื่อจะทำให้นักเรียน ในพื้นที่ทุรกันดารมีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับนักเรียนทั่วไป ดังนั้นการอดทน ทุ่มเท การเสียสละจึงเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“คือผมจะต่างกับครูที่อื่นคือผมต้องอยู่กับเด็กตลอด 24 ชั่วโมง”

(สัมภาษณ์นายสามารณ, 6 ธันวาคม 2558)

“คือความรู้สึกครั้งแรกที่เข้าไปก็คือที่นั่น โรงเรียนที่นั่นถูกทอดทิ้ง เพราะครูที่ไปอยู่ แลปี หรือ 3-4 เดือนก็ออกมา บางคนเต็มที่อยู่แค่ 1-2 ปี เพราะเขาแค่ได้ตำแหน่ง เป็นข้าราชการครูเขาก็หนีกลับ ย้ายกลับเลย ก็เข้าใจในสิ่งที่ว่าทุกคนก็ต้องการที่จะ อยู่ใกล้ครอบครัว แต่ว่าเขาลืมบางอย่างไปก็คือว่าความสำนึกที่เขาเป็นครู ก็คือว่า เขาควรที่จะมองลึกซึ้งกว่านั้นว่าถ้าไปสอนเด็กแล้ว แล้วทิ้งเด็กไว้ข้างหลัง แล้วตัวเองกลับมา ดังนั้นเหมือนกับว่าเราทำหน้าที่ตรงนั้นครบหรือยังมากกว่า”

(สัมภาษณ์นายสามารณ, 6 ธันวาคม 2558)

“ผมจะพัฒนาที่นั่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วย แล้วทุกวันนี้ก็พยายามทำหลาย ๆ ด้าน เมื่อก่อนอยู่คนเดียวก็คิดเองทำเอง แต่ตอนนี้มีคนช่วยทำ อย่างน้อยก็มีคนมาช่วยสอนและ ต่อไปสิ่งที่เราจะทำต่อไปก็คือ จะเป็นอย่างไรก็คือสามารถทำเป็นแหล่งเรียนรู้ได้ ในส่วนไหนบ้าง ที่เขาเข้ามาศึกษาได้ บางคนเขามาศึกษาดูงานว่าเขาอยากดูอะไร มาดูความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาหรือ หรือมาดูความ... ในข้อจำกัดที่เราจัดการศึกษา อะไรอย่างนี้ ก็คือจะทำเป็นขั้นเป็นอันขึ้นมา”

(สัมภาษณ์นายสามารณ, 6 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร คือการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่โดยการทำให้ผู้เรียนที่ขาดโอกาสได้รับการศึกษาที่ดี มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ อีกทั้งการมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้เห็นความสำเร็จของนักเรียนในการสำเร็จการศึกษา รวมถึงการที่ชุมชนในโรงเรียนให้การยอมรับเชื่อถือและศรัทธาในตัวครูผู้สอนทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดารอย่างเต็มที่ โดยมีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานคือ คุณลักษณะที่มีในแต่ละบุคคล ทั้งในด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งจะทำให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อความยากลำบาก และการมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูคือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และศรัทธาในอุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนในพื้นที่ รวมถึงแรงจูงใจให้เกิดความกล้าใจทำงาน และความเสียสละ อดทนในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (ครูน้ำผึ้ง ครูรุ่นใหม่ในพื้นที่ทุรกันดาร)

นางสาวน้ำผึ้ง ยี่เป็ง ครูชำนาญการ โรงเรียน บ้านห้วยอื่น อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร 5 ปี ภูมิลำเนาเป็นคนภาคเหนือ อาศัยอยู่ที่อำเภอมะนัง จังหวัดชัยภูมิ ได้รับรางวัล การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมการสร้างสื่อการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความสุขที่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่ชนเผ่าต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรมประเพณีความเชื่อที่แตกต่างจากคนไทย ทำให้ครูมีบทบาทสำคัญในปรับให้นักเรียนชนเผ่ามีความเข้าใจวัฒนธรรมไทย หรือการดำรงชีวิตแบบคนไทย นอกจากนี้ความสุขครูก็คือ ความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน เช่น ทำให้นักเรียนสามารถอ่านภาษาไทยได้ พูดภาษาไทยได้ รวมทั้งการที่รับความเชื่อถือและศรัทธาจากนักเรียนทำให้ครูมีความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“คือถ้าเอ่ยชื่อครูคนไหนใจดีที่สุดเขาก็จะบอกครูน้ำผึ้ง เวลาเราไปบ้านเขา ไปเยี่ยมบ้าน เขาจะเรียกเราคนแรกเลย ครูน้ำผึ้งมาบ้านหนู ครั้งหนึ่งที่มีเขาจัดค่ายลูกเสือโรงเรียน เขาให้เด็กเขียนความในใจถึงคุณครูว่าอยากจะเขียนจดหมายหาใครว่าครูคนไหนใจดี ครูคนไหนรักเด็ก ส่วนมากเป็นเรา รู้สึกภูมิใจมากที่เด็กรัก”
(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“มีความสุขที่ได้สอนเด็กๆอะไรแบบนี้มากกว่า มีกิจกรรม โน่นกิจกรรมนี่มาที่ไม่ค่อยอยากไป พ่อยากอยู่กับเด็ก อยากสอนเด็กพอเขียนมีเด็กคนหนึ่งให้เขียนการ์ดวันพ่อส่งประกวดห้องสมุดแบบว่าหนูรักครูน้ำผึ้ง”
(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“มันมีแต่บ้านเขาจนใจ บางคนเขาจนไม่มีจริงๆนะ เราก็ส่งสารพินี่ซื้อผ้าอนามัยชุดชั้นในให้เด็กเล่นนะ เด็กหอพักนะ พินี่ส่งสารไป พินี่ซื้อให้หมดเลยเงินเดือนพินี่ไม่ค่อยเหลือ แก้วน้ำ แปรงฟัน ยาสีฟัน พินี่ซื้อให้หมดละ ของใช้ส่วนตัว พินี่ถามใส่ไซค์อะไร พินี่ซื้อให้ เสื้อผ้าอะไร พนมแม่เขาไม่ค่อยสนใจ พินี่มีความสุขกับการได้ให้เด็กมาก”
(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และด้านอารมณ์ ซึ่งในด้านบุคลิกภาพนั้น ครูที่เป็นคนที่มีจิตใจดี มีน้ำใจเป็นมิตรจะทำให้สามารถปรับตัวและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ทำให้ยอมรับ สรีทธา และให้ความรักและความเคารพส่งผลให้ครูนั้นมีความสุขในการทำงาน และด้านอารมณ์ คือ ครูต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงาน เพราะในการทำงานนั้นครูอาจไม่ได้งานที่ตนเองถนัดเฉพาะเนื่องจากครูประถมศึกษาจำเป็นต้องสอนนักเรียนได้ทุกวิชา ดังนั้นการควบคุมอารมณ์และยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น ได้จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“ถ้าเอ่ยชื่อครูคนไหนใจดีที่สุดเขาก็จะบอกครูน้ำผึ้ง”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“มีครูอนุบาลย้ายไปอยู่ที่อื่น พี่เอกอนุบาลแต่ต้องมาสอนประถมเลขขอย้ายมาลงมาสอนอนุบาล ผู้อำนวยการไม่ให้พี่น้อยใจเหมือนกัน แต่ก็คิดว่าสอนระดับชั้นไหนก็ทำให้เด็กได้ความรู้เหมือนกัน”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้เพราะว่าทัศนคติหรือเจตคติที่มีต่อครูอาชีพครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่กระตุ้นความต้องการในการเข้าสู่อาชีพ ซึ่งถ้าครูทัศนคติในอาชีพในแง่บวกหรือมีแรงบันดาลใจในการเป็นครูที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และนอกจากนี้ครูเองต้องมีความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกศิษย์จะเป็นเด็กปกติหรือเด็กพิเศษ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“พี่ตั้งใจที่จะมาเป็นครู แต่พี่ก็ไม่รู้ว่าพี่จะเป็นครูอะไร แต่ก็เลือกสักอย่างว่ามาเป็นครูเลือกเป็นครูอนุบาลก็ได้ ตอนแรกก็ไม่คิดว่าจะมาบรรจุอะไร แต่พอบรรจุก็รู้สึกดีใจนะ โชค วาสนาเรามา”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“เด็กคนนี้ บอกคนนี้อาจจะพิเศษหน่อยนะ อันนี้จะเป็นคนทำงานช้านะ อะไรอย่างนี้เราก็สอนไปตามหลักสูตรเรา แบบจะช้าเกิน ไปก็ไม่ดีจะเร็วเกิน ไปก็ไม่ดี เราก็สอนในบริบทของเขาตัวตนของเขา พี่จะเน้นภาษาไทยแล้วก็คณิตศาสตร์ วิชาอื่นถ้าเขาอ่านภาษาไทยไม่ได้วิชาอื่นก็ไม่สามารถเรียนได้ อย่างวิทยาศาสตร์ก็เน้นการทดลอง เน้นรูปภาพ สุขศึกษาก็เน้นปฏิบัติไปเลย การล้างมือ การรับประทานอาหาร การอาบน้ำ”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวของครู เป็นผู้ คอยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ คอยให้กำลังใจในการทำงานแก่ครู คอยดูแลในเรื่องของสิ่งของ ที่จำเป็นในการมาปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารให้แก่ครู และคอยเป็นดูแลในการรับส่ง ในการเดินทางของครู ส่วนคนในชุมชนก็จะคอยให้การสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้ทำให้มีความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“หนทางมันก็ไกล แล้วก็เดินทางลำบาก ช่วงเป็นหน้าหนาวเป็นช่วงประมาณนี้ แต่ปีนี้จะหนาวกว่าปีนี้ แล้วก็หนทางไกล แล้วก็ห้องนอนก็แคบ เด็กก็เป็นเด็ก ชนเผ่า เราก็คิด จินตนาการไปด้วยนะ ครูเขาก็ดีแต่เราก็ยังไม่รู้จักเขา ประมาณนี้ ก็เลยไปคุยกับคุณพ่อคุณแม่ก็เหมือนน้ำตาซึมๆ พ่อแม่ก็บอกโตแล้ว ยังไง เราก็จะเป็นครู เป็นข้าราชการ เราก็ต้องสู้สิลูก โรงเรียนอื่นเขายังไกลกว่าเรากันดาร กว่าเรานะ ก็พูดลอบใจ โทรไปหาคุณครูที่โรงเรียนเก่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเก่า เขาก็บอกสู้ๆ นะ”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“ชุมชนให้ความร่วมมือดีนะคะ คือแบบว่าเราจะพัฒนาโรงเรียนนะ จะทำนั่งราวให้ เอาไม้ไผ่มา ก็จะส่งเรื่องไปที่ผู้ใหญ่บ้าน เขาก็จะประกาศ เขาก็ประกาศเป็นลาหู่ เราไม่รู้เรื่องหรือก้อ มาตัดหญ้า มาทำอะไรก็มาช่วยกัน ให้ความร่วมมือดี ถึง”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งจะผู้ที่ส่งเสริมให้ การทำงานของครูมีความสุขในการทำงาน เพราะเนื่องด้วยปัญหาในการทำงานของโรงเรียน ประถมพื้นที่ทุรกันดาร ก็ในด้านการขาดแคลนบุคลากรที่ไม่เพียงพอหรือได้ครูที่มีความถนัด ไม่ตรงกับเอกการสอนที่โรงเรียนต้องการ ดังนั้นของผู้บริหารโรงเรียนจึงกระตุ้นให้ครูมีอยู่

สามารถสอนทุกวิชาด้วยกระตุ้นความสามารถของครูให้ครูแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งเป็นผู้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานให้กับครู ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ทำงานไม่ตรงเอกทำทายความสามารถ แต่ว่าผู้บริหารแถมมองเห็นความสามารถของเราตรงนี้ เขาให้เรา เราทำอะไรก็เพราะทั้งโรงเรียนไม่มีเอกภาษาไทยสักคน”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“...พี่ไปจัดนิทรรศการที่เขตก็คือผอ.นำไป ผอ.ว่าเอาใครไปจัดผลงานที่เขตดี ใครว่าง ความจริงพี่ก็ได้ว่างนะ แต่แถวๆครูน้ำผึ้งไปจัดคืออะไรอย่างนี้ ค่ะ ไปก็ไปซื้อห้อยครูน้ำผึ้งก็เยอะด้วย ก็เลยวันนั้นก็ขนสื้อไปกับครูอีกคน แต่แยกย้ายไปแล้วไปจัดเพื่อวิทยุ ศึกษานิเทศก์ที่เขตแก็เห็นผลงานเราดีแก็ว่าเออนี้ละ ศึกษานิเทศก์มีโครงการประกวดสื้อนะครูน้ำผึ้งจะส่งไหม เห็นสื้อสวย ๆ เยอะ ๆ หนึ่งสื้อเข้าส่งไปที่โรงเรียนแล้วละลองศึกษาดู”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของครูเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ คือ ความต้องการได้รับมิตรภาพที่จากเพื่อนร่วมงาน และนักเรียนในการให้การยอมรับการดูแลช่วยเหลือ และแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจเป็นความต้องการแสวงหาโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองเพื่อเป็นที่ยอมรับจากสังคม จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ครั้งแรกที่มาคือพี่นี่เป็นเอกปฐมวัย พี่จนอะไรที่เป็นปฐมวัยมาหมดเลย เป็นแผนเอเย เป็นสื้ออะไรเอเย มาหมดเลย...”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“ได้รับการต้อนรับดี แล้วก็รู้สึกอบอุ่น...รู้สึกประทับใจเพื่อนครู เขาแบบแนะนำดี...
พี่ ๆ นะคะ เขาก็รักเรา รักเราเหมือนน้อง มีอะไรก็ ที่ประทับใจคือ พี่เขาจะย้ายไป
หมดแล้ว เขาจะย้ายไป ตอนนี้มีแต่คนมาใหม่ ส่วนมากเราจะให้เขามากกว่ารับ คือ
ครูเก่าที่เขาย้ายไปเขาจะให้เรา ไม่ว่าจะเป็ผลงานของเขา ตัวอย่าง รายงาน โน่น
รายงานนี้เขาจะให้เราดี เขาก็รักเราเหมือนน้องจริง ๆ คือ พี่ขับรถไม่ค่อยเป็น
ไม่ค่อยคล่อง แรก ๆ เขาก็จะมากับพี่ใหม่ ขึ้นกับพี่ใหม่ อะไอย่างนี้เรามาแรก ๆ
เราก็จะเศร้า กินข้าวไม่อร่อย เขาก็จะพาเราไปสนุก”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“มันเด่นเรื่องนี้นะ BBL ไป BBL มีห้องพี่ห้องเดียว แต่พี่ก็พยายามจะทำทั้ง โรงเรียน
BBL พี่ก็สั่งซื้อสีมาทาง ป.6 เลย ตอนนีเหลือสนาม พื้น มันหน้าฝน เทอมที่แล้ว
มันชะล้างไปหมดแล้ว”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

7. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูซึ่งประกอบด้วย
การมีสำนึกในหน้าที่ของการเป็นครูที่ละเอียดหรือทอดทิ้งเด็กนักเรียน และต้องมีความอดทนอดกลั้น
ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่ คำนึงผู้อื่นหรือความใส่ใจในการทำงานร่วมกับ
เพื่อนร่วม โดยไม่เบียดบังหรือเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ทิ้งไม่ได้ละ ถ้าอย่างครู ป.4-5-6 เขายังเป็นได้ ก็คือเขายังเอาใบงานทิ้งไว้ให้เด็ก
แต่เราเอาใบงานให้เด็กหรือให้ครูคนอื่นไปสอนไม่ได้เลย เพราะ ครูคนอื่นเขาจะไป
ต่อเราหรือไปสอนแทนเราเขาไม่รู้หรือกว่าเราสอนถึงไหนแล้ว เด็กเราเป็นยังง
เราก็ไม่อยากจะทิ้งเด็กด้วย”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

“มีหอพักทำให้ต้องดูแลนักเรียน 24 ชั่วโมง 5.30 ไปปลูกเด็กกะคะ แต่เราต้องตื่นก่อน 5.30 นะคะแล้วก็พามาออกกำลังกาย พอ 6 โมงก็ให้เขาทำเวร ทำเวรเสร็จก็อาบน้ำ เปลี่ยนเสื้อผ้า 6.30 ก็มากินข้าวเช้า ตอนที่เด็กกินข้าวเช้าเสร็จ 6.30 ครู ก็คือ ครูเวร วันนั้น ก็จะ ไปอาบน้ำเปลี่ยนเสื้อผ้า พอตอนเย็นมาก็เช็คชื่อ เช็คชื่อเสร็จก็พาเด็ก ไปทำความสะอาด แล้วก็ให้เขาอาบน้ำกินข้าว 6 โมง จากนั้นก็อบรมหรือว่า สอนการบ้านถึง 2 ทุ่ม”

(สัมภาษณ์นางสาวน้ำผึ้ง, 7 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน ในพื้นที่ทุรกันดาร คือ ความสุขที่ได้ทำหน้าที่ของครูในสถานะ การเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียน เป็นผู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียนมีความเจริญรุ่งเรือง ทั้งในด้านสติปัญญาและในด้านจิตใจ รวมถึงความสุขที่เกิดจากการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่ มีความพึงพอใจ ในการทำงาน ได้เห็นความสำเร็จของนักเรียน โคนครูเป็นผู้ผลักดันหรือแนะนำการศึกษา แก่นักเรียนในศึกษาต่อในระดับสูง รวมทั้งการที่ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากนักเรียน โดยมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ ด้านบุคลิกภาพที่อยู่ในตัวครู คือ นิสัยเฉพาะ ประจำตัวของแต่ละบุคคล โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ปรับตามสภาพแวดล้อม อันส่งผล ต่อความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่นเป็นคนที่มีจิตใจดี มีน้ำใจ สามารถปรับตัวในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ด้านอารมณ์ ครูมีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงาน มีทัศนคติในอาชีพ ในแง่บวก มีความอดทนต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ อดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากศิษย์ และตั้งใจอบรมสั่งสอนปลูกฝังให้ศิษย์เป็นคนดีมีคุณธรรม การมีครอบครัว คอยให้กำลังใจในการทำงาน มีผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดง ศักยภาพในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานให้กับครู รวมถึงครูมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยการมีจิตสำนึกในหน้าที่ของการเป็นครูและทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (ครูผู้ผลักดันนักเรียนสู่นาคต ที่ก้าวไกล)

นางบัวเพชร สัตยญาเขื่อน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งขาม อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นข้าราชการครู ในสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร 36 ปี ภูมิลำเนาเป็นคนภาคเหนือ อาศัยอยู่ที่อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ได้รับรางวัลครูต้นแบบภาษาไทย จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้รับรางวัลครูผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้รับรางวัลครูสุดดี จากสำนักเลขาธิการศึกษารวมทั้งได้รับการยกย่องให้เป็นครูดีในดวงใจ จากเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 และรางวัลครูผู้สอนดีเด่นกลุ่มสาระภาษาไทย จากเลขาธิการคุรุสภา จากคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของครู คือการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ซึ่งเป็นการให้โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยให้ทั้งความรู้และคุณธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นคนที่ดีและมีคุณภาพ ผลงานและความสำเร็จของลูกศิษย์ เป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เพราะว่าหนึ่งก็เห็นลูกเราได้โอกาส โอกาสนี้คิดถึงย้อนถึงตัวเองสมัยแต่ก่อนว่าขาดโอกาสนี้ หนึ่งขาดครูแนะแนว สองขาดโอกาสที่การให้บริการของครู เราก็บอกว่าถ้าเราให้เราก็คงเออ..มันเป็นความสุข และยังได้ช่วยเด็กทุกคนทำก็ทำตั้งแต่ต้นแล้วก็ทุก ๆ ปี ให้เด็กเขามีโอกาส อย่างเดียวคืออยากให้เด็กมีโอกาสนี้ แล้วก็เด็กมีกำลังใจที่จะเรียนไม่ใช่ไป..ก็คือ กลาง ๆ แล้วก็สุดท้ายมันเป็นปัญหาของสังคม ไม่จบแค่นั้น ที่นี้เรา คือ ให้มีคุณธรรมในตัวเอง ไปสอนเด็กให้มีคุณธรรม ให้เห็นคุณค่า ให้มีความกตัญญูเหมือนค่านิยม 12 ประการ ว่า พ่อแม่ลำบากกับเธอมาแค่วันก็ต้องพยายามสอน ก่อนจะสอนทุกครั้ง”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“คติก็คือเราควรเป็นผู้ให้ ให้เขาแล้วไม่ต้องไปหวังสิ่งตอบแทน สิ่งนั้นมันจะมาได้หรือไม่ได้ไม่เป็นไรขอให้มันเป็นความสุข”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“ไม่จบ ที่นี้เรา คือ ให้มีคุณธรรมในตัวเอง ไปสอนเด็กให้มีคุณธรรม ให้เห็นคุณค่า ให้มีความกตัญญูเหมือนค่านิยม 12 ประการ ว่าพ่อแม่ลำบากกับเธอมาแค่วันก็ต้องพยายามสอน ก่อนจะสอนทุกครั้งจะต้องเขาเรียกว่าโสมรุม ไซ้ไหม”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“เขาสอบได้ที่ 1 เป็นคนที่ในทอปเทน ทีนี้เขาไปเรียนเขาไปสอบพยาบาลที่โรงพยาบาลศิริราช แล้วอีกคนหนึ่งเขาก็ไปเรียนสอบวิศวะคนนี่เขาเก่งคณิต วิศวะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่หลายสถาบันสุดท้ายเขาไปเรียนที่ลาดกระบัง”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้านอารมณ์ทั้งในการทำงานการปรับตัว และการรู้จักปฏิบัติตนให้เข้ากับผู้ร่วมงานได้นั้นเป็นสำคัญเพราะว่าช่วยการทำงานราบรื่น และมีประสิทธิภาพ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เราก็เป็นสิ่งที่ภูมิใจยื่นให้เขาฟัง ได้ยินใหม่ลูกอันนี้คือผล พอเขาเรียนจบทำงานเราก็ต้องสอน คนเราถ้าไปทำงานแล้วมันจะมีคนต่าง ๆ มันมาจากที่ต่าง ๆ กัน เราก็บอก เราจะให้เขาเป็นคั้งใจเราไม่ได้เราต้องปรับตัวเราไปหาเขา เราควรจะปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานให้ได้”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการที่ครูมีความรักในอาชีพครูและมีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ รวมทั้งต้องมีความอดทนเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจ เวลาส่วนตัว เพื่อความสำเร็จของศิษย์ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ครูก็อยากส่งเสริมลูกศิษย์ให้ไปเป็นครู แต่ครูอีกคนหนึ่งอยากส่งเสริมให้ไปสายสามัญ เพราะคิดว่าเราเรียนเก่ง ทีนี้ก็ไปเป็นครูไปเรียน ปกศ. ดัน”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“เมื่อวานเขาหยุดชดเชย วันนี้วันที่ 10 นัดเดี๋ยมา คือนัดเป็นวันหยุดอย่างนี้
เราก็ไม่ได้ไปทำกิจกรรมอะไร: ก็นัดเขามา ตอนนี้ทุกวันเสาร์จนถึงสิ้นเดือนมกรา
ไม่ได้พัก ถามว่าได้พักไหม ไม่ได้พัก พี่ถึงบอกวันนี้ถ้าประมาณสัก 4 โมง คุณครูเขา
4 โมงกว่า ๆ เขาก็กลับ แต่ ป.6 ต้องคิวต่อ ภารโรงเขาเราก็ต้องเกรงใจเขาให้เขา
ปิดห้องอื่น สำหรับห้อง ป.6 ให้นักเรียนเขาปิดเองที่ล็อคเอง”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม เพราะว่าสมาชิกในครอบครัว
มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของครู ให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านการรับส่ง
การเดินทางเข้า-ออกโรงเรียน การให้กำลังใจในการทำงาน อีกทั้งการชุมชนได้มาช่วยเหลือ
ในการพัฒนาโรงเรียนทั้งด้านวัตถุและบริการ การให้ข้อมูลในการช่วยกันดูแลและพฤติกรรม
ของนักเรียนเมื่ออยู่นอกโรงเรียน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“มันมีว่าต้องพร้อม เราจะไปติดใจครูท่านอื่นก็ไม่ได้ หนึ่งครอบครัวพร้อม
สองความเข้าใจของครอบครัว สำคัญที่สุด อย่างของครูนี้ไม่ได้ชมอะไรนะ
อย่างสามีนี่เราสอนถึง 5-6 โมง หรือตอนเย็นหรือเสาร์อาทิตย์ เรากลับบ้าน
มันเหนื่อยแล้ว”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“ชุมชนที่นี่นะบ้าน พี่ถึงบอกแล้วไ้ว่าบ้านอื่นๆเขามีผ้าป่ามีกฐินมาสร้างส่วนมาก
เขาจะไปที่วัด แต่บ้านนี้เขาจะเห็นเขาเรียกว่าการศึกษา ความสำคัญของการศึกษา
เขาจะมีพยายามเอาผ้าป่าเข้ามาในโรงเรียน ผ้าป่าสนับสนุนโรงเรียน ให้ทุนการศึกษา
เด็ก ช่วยดูแลพฤติกรรมของนักเรียนเมื่อออกนอกโรงเรียน..”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน สิ่งแรกผู้บริหารต้องให้ความไว้วางใจ เชื่อใจครูที่ปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดกับครู รวมทั้งส่งเสริมให้สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานให้เกิดกับครูในโรงเรียน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ลักษณะผู้บริหารว่าอาจจะจะเป็นประเภทว่าเชื่อใจ เชื่อฝีมือ เพราะเราส่วนมากทุกคน ตั้งใจสอน วิสัยทัศน์ดี ให้อิสระเราทำงาน ให้แรงจูงใจให้ครูเขามาช่วยระดมกันทำงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้วยการที่ครูมีความมุ่งมั่นในการต้องการสอนให้นักเรียนมีความรู้ตามของหลักสูตรที่กำหนดและศักยภาพความสามารถที่จะส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการต้องการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญของครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ส่งลูกเราเรียนพิเศษหรือและลูกก็เรียนที่โรงเรียนอัสสัมชัญ ที่นี้ลูกได้โอกาส เราก็มองมาถึงเด็กทำไม้เด็กพวกนี้ต้อง ทำไม้ไม่ได้รับ โอกาสคะ ต้องการให้เขาเป็นอย่างนี้ ที่นี้ก็เลยบอกเขาว่ายังเด็ก จริง ๆ แล้ว เด็กทุกวันนี้มันจะไปสอบ เด็กเขาจะไปสอบเข้ามัธยมต้นนี้ได้ มีโอเน็ตเป็นทุน 20 เปอร์เซนต์ ต้องเอา 20 เปอร์เซนต์นี้ไปยื่น เสร็จเรียบร้อยแล้วก็ไปสอบอีกทั่วประเทศ”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“โรงเรียนนี้จริง ๆ แล้วเป็นชื่อเสียงของโรงเรียนเลยละว่าครูมีความรักสามัคคีกัน”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“นี่พ่อก็อยากให้ลูกได้ทำงานเป็นครู คือ ความคิดของคนเขาว่าต้องเป็นเจ้าของคน”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

7. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ทั้งนี้เริ่มจากการ ที่ครูมีสำนึกในหน้าที่ของครู และมีความอดทนทุ่มเทร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน ด้วยการสอนนอกเวลาราชการ และค้ำใจผู้อื่นเพื่อนร่วมงานและนักเรียน โดยการกระทำที่ไม่ทำให้ เพื่อนร่วมงานเดือนร้อน และคำนึงถึงอนาคตของนักเรียนที่สอนด้วยการติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียนที่สอน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“มันเป็นหน้าที่ บางทีทำก็ต้องทำให้มันครบทุกคนไม่ใช่ทำ ก. ไม่ทำ ข. ไม่ทำไม่ได้ เราต้องทำเท่าที่เรายังปฏิบัติงานอยู่”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“การช่วยเด็ก ทำก็ทำตั้งแต่ต้นแล้วก็ทุก ๆ ปีให้เด็กเขามีโอกาส อย่างเดียว คือ อยากให้เด็กมีโอกาส แล้วก็เด็กมีกำลังใจที่จะเรียน ไม่ใช่ว่าไปก็คือ กลาง ๆ แล้วก็ สุดท้ายมันเป็นปัญหาของสังคม มีเด็กคนหนึ่งสอบเข้าก็ถลาได้ แต่เป็นห่วงเขา อยู่นะ แต่บอกเขาเรียนได้ไหมลูก เขาจะมาเที่ยวหาตลอด วันหยุดเขาจะมา เมื่อวาน เขาก็มา คือ จะติดตามตลอดใครไปแล้วไม่ได้ปล่อยแล้วปล่อยเลย”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

“เสาร์ อาทิตย์ไม่ได้พัก ถามว่าได้พักไหม ไม่ได้พัก พี่ถึงบอก วันนี้ถ้าประมาณสัก 4 โมง คุณครูเขา 4 โมงกว่า ๆ เขาก็กลับ แต่ ๖.๐๐ ต้องคิวต่อ ภารโรงเขา เราก็ต้องเกรงใจ เขาให้เขาปิดห้องอื่น สำหรับห้อง ๖.๐๐ ให้นักเรียนเขาปิดเองพี่ล็อกเอง แล้วออกมาห้อง มันปิดหมดแล้วใช่ไหม และแบบว่าถ้าอย่างการเงินนี้เราต้องเอาเอกสารไปบ้าน ไปทำต่อ ถ้าเป็นอย่างวิชาการนี้ทั้งบ้านทั้งโรงเรียน”

(สัมภาษณ์นางบัวเพชร, 8 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน ในพื้นที่ทุรกันดาร คือ การให้โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยการให้ในที่นี้คือการที่ครูได้ให้ทั้งความรู้ และให้การอบรมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตในสังคมได้ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนที่ดี และมีคุณภาพ รวมทั้งการที่ครูได้ช่วยในการพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะพิเศษ ให้กับนักเรียน โดยมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความสามารถในการปรับตัวและการรู้จักปฏิบัติ ตนให้เข้ากับผู้ร่วมงาน ตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้อื่นได้ รวมถึง ครูมีความรักในอาชีพครูและมีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครู มีพลังของความรู้สึกในทางบวกที่ครูมีต่อศิษย์ แสดงออกถึงความห่วงใยอาทร เป็นผู้ที่แนะนำ ให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคนอย่างจริงใจ มีจิตใจเป็นกลางปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน รวมทั้ง มีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้ความรักเมตตาต่อศิษย์ มีสมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงาน มีผู้บริหารสถานศึกษาคอยสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการทำงาน และ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งมีการประพฤติปฏิบัติตาม หลักศีลธรรมและจริยธรรม รวมถึงการที่ครูมีสำนึกในหน้าที่ของครู มีความรู้สึกในทางบวก ที่ครูมีต่อศิษย์ แสดงออกถึงความห่วงใยอาทร เป็นผู้ที่แนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคน อย่างจริงใจ มีจิตใจเป็นกลางปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้ความรักเมตตา ต่อศิษย์ และมีความอดทนทุ่มเทร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (ครูที่พร้อมจะสู้กับอุปสรรค)

นางสาววรรณภา กาโงแวน ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นข้าราชการครู ในสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร 10 ปี ภูมิลำเนาเป็นคนภาคเหนือ อาศัยที่อยู่ที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับรางวัล ครูดีในดวงใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของครู คือความพึงพอใจที่ได้สอน นักเรียน ที่อยู่พื้นที่ทุรกันดารเนื่องด้วยครูได้รับรู้ถึงความน่ารัก ความใสซื่อบริสุทธิ์ การแสดงออก ถึงการมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อครู และสุขที่ได้เป็นผู้โอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนที่อยู่ห่างไกล ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งความภูมิใจที่มีส่วนในการทำสิ่งทีประโยชน์เพื่อโรงเรียน และนักเรียน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“เราทำอะไรแล้วเราไม่ได้หวังว่าจะเกิดอะไรขึ้น หมายถึงว่ามันเกิดประโยชน์
กับนักเรียนแล้ว ก็มันมีความสุข มันรู้สึกว่ามีความสุข”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2558)

“เราทำหมดเลย ทำหมดเลยแล้วก็พอถึงจุด ๆ หนึ่ง เออเรามีโอกาสที่แบบดีกว่าคนอื่น
เราก็เลยแบบอยากจะแบ่งปันในส่วนนั้นให้กับ”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“เวลาทุกครั้งที่เรามองห้องสมุดดูแบบอ้อ..เราภูมิใจแบบเราคิดมันด้วยตนเอง
แล้วก็เราหาให้โรงเรียนอะไรประมาณนี้”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“ห้องสมุดอย่างเราสร้าง เหนื่อยวันนี้ มันก็อยู่ไปอีก 10 ปี 20 ปี ลูกหลานใคร
แบบอันนั้นมา”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“ชอบมากเราไปอยู่กับเด็กที่เด็กมันใส เด็กมันในแล้วก็ความบริสุทธิ์มันมีแล้วมัน
เขาเรียกว่ายัง ใจ มันไม่เหมือนเด็กในเมืองนะ เวลาเขามีแดงกวางเขามีอะไรที่แบบ
ในไร่เขา อย่างเสาร์ อาทิตย์ ที่เราไม่กลับบ้านอย่างนี้ใช่ไหมคะ เขาก็จะมาอยู่เป็นเพื่อน
เขาก็จะเอาอันนั้นอันนี้มาให้ มาช่วยซักผ้า”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“คือ เอนักเรียนก็จะมีส่วนด้วย แบบบางที่เราไปโรงเรียนเรายังไม่ทันจอดรด เด็กวิ่งมา
มาเอากระเป๋าเรา”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยคุณลักษณะ ทั้งนี้ในการทำงานพื้นที่ห่างไกล อาจมีปัญหา

ในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการทำงานและปัญหาสุขภาพของครู ดังนั้นการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ครูจึงควรมีวิธีการในแก้ปัญหาและควบคุมอารมณ์ เพื่อไม่ให้เครียดเกินไป ดังนั้นความเชื่อว่าอารมณ์จึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“รื้อห้องสมุด ห้องสมุดหลังใหม่ หนูก็เป็นคนที่แบบหางบประมาณมา ก็คือพอ ผู้อำนวยการขึ้น โคร่งไว้ มีเสากับหลังคา หลักจากนั้นก็คาอยู่ประมาณปีกว่า คือเราไม่มี”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“ไม่มีบแล้วหนูก็มันเป็นช่วงจังหวะที่แบบไม่สบายก็ไปอยู่โรงพยาบาล ไปอยู่โรงพยาบาลแล้วที่ที่เราทำประกันด้วยนี่เขาก็มาเยี่ยม ตอนที่อยู่โรงพยาบาลนี่ก็ไม่ได้อยู่เปล่า ๆ นะ ก็คือแบบว่าไม่ได้อยู่เฉยๆแต่ก็ เราก็มีเอกสารอยู่ในกระเป๋า”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ซึ่งมีผลต่อการทำงานของครู จะทำให้ครูพยายามทุ่มเทสอนด้วยสำนึกของการเป็นครูผู้เป็นข้าของแผ่นดิน และพยายามทดแทนคุณแผ่นดิน ด้วยการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เราอยากเป็นอะไรดี ก็เลยตั้งเป้าหมายไว้ว่า ชีวิตนี้ขอเป็นครู ก็เลยไม่ได้คิดที่จะทำงานอย่างอื่นเลยนะ แต่ว่าคิดในใจว่าชีวิตนี้ขอเป็นครู แล้วก็คือ อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อก่อนตอนเล็ก ๆ นี้อยู่กับครุมาเยอะ คือ แบบ ไปเป็นเด็กรับใช้ครูอะไรประมาณนี้”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“คือ แบบที่ภูมิใจทุกวันนี้คือแบบว่าเราได้เป็นครูเป็นข้าของแผ่นดิน”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“แบบเรามีโอกาสที่จะตอบแทนอะไรสังคมบ้าง มีโอกาสอะไรที่แบบจะช่วยเหลือเด็กที่เขาต้องโอกาสกว่าเรา คือแบบว่าตัวเองเป็นเด็ก เด็กบ้านนอกไง คือ แบบเด็กบ้านนอกก็คือ เมื่อก่อนไปโรงเรียนได้เงินนิดเดียว..”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“เรามีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นแล้ว เราควรจะยื่นให้โอกาสคนอื่นด้วย คือแบบว่าที่จริงแล้วคือเราก็เป็นเด็กบ้านนอก แต่ก็พยายามที่แบบว่าดันตัวเองขึ้นให้มันไม่เหมือนชาวบ้านเขา ก็คือ เรียนหนังสือตอนที่เรียนหนังสือนี้ ย้อนกลับไปหน่อยนะ”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม ด้วยการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์คือการให้กำลังใจ ด้านข้อมูลคือการให้คำแนะนำ และด้านวัตถุและบริการ คือ การให้ช่วยเหลือที่พัก บริการรับส่ง ซึ่งส่งผลให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ และความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“เพราะว่า ในครอบครัวคือพ่อ แม่ น้องสาวคือช่วย ช่วยในที่นี้หมายถึงว่า อย่างในกรณีที่แบบเราทำบ้านพักของเรา คือ เวลาวันหยุดแต่ละคนเขาก็จะช่วย ช่วยเรา”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“มันก็คือ องค์กรประกอบรวมกันที่ทำให้เราแบบทำงานแล้วที่เรารู้สึก วันนี้ฉันเหนื่อยนะ แต่ว่าพอกลับไปบ้าน ไปพักผ่อนนี้ก็ลุยงานใหม่ได้ ก็ไม่ได้คิดว่าเหนื่อย ฉันไม่อยากจะคิดถึงวันหยุดเลยนะ”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงเรียน มีการให้อิสระในการทำงานแก่คณะครู และให้ครูแสดงความคิดเห็น หรือได้มีส่วนในการทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานให้เกิดในโรงเรียน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ผู้บริหารไม่จู้จี้เกินไปนี่จะเป็นอะไรที่แบบจะทำให้ครูเขาทำงานราบรื่น”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“ครูในโรงเรียนเขาคุยกันแล้วก็คือ โอเคอะไรประมาณนี้ แต่พอไปเจอ”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“เออเสนอ ชัดบ้างอะไรบ้าง แต่ว่าเราก็ต้องฟังเหตุผลทั้งสองฝ่าย”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อันได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ซึ่งเป็นการสัมพันธ์ครูต้องการได้รับการยอมรับ มิตรไมตรีที่ดี การให้ช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นการต้องการความสำเร็จในการทำงานซึ่งจะทำให้มีความสุขในการทำงาน ด้วยการแสดงออกที่มุ่งมั่น ทুমเท พยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ชอบมากเราไปอยู่กับเด็กที่เด็กมันใส เด็กมันในแล้วก็ความบริสุทธิ์ไม่เหมือนเด็กในเมืองนะ เวลาเขามีแดงกวางเขามีอะไรที่ปลุกในไร่เขา อย่างเสาร์ อาทิตย์ ที่เราไม่กลับบ้าน อย่างนี้เขาก็จะมาอยู่เป็นเพื่อน เขาก็จะเอาอันนั้นอันนี้มาให้ มาช่วยซักผ้า”

(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“เลยคิดว่าอยากจะทำ ตั้งเป้าหมายในใจว่าฉันอยากจะทำห้องสมุดให้เสร็จ”
(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“จากนั้นก็ลุยห้องสมุด ช่วงที่ไม่สบายนั้นนะคะ ที่คิดไว้ก็คือหนทางมีเสมอ
สำหรับเท่าที่จะก้าวเดิน ก็คือ แบบว่าไม่ต้องบอกหรือว่ามันไม่มีทางให้เดินก็คือ
ไม่ว่าคุณจะทำแบบจะเหยียบไปตรงไหนมันก็สามารถที่จะสร้างเป็นทางได้หมด”
(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

7. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยเฉพาะ
ในโรงเรียนพื้นที่ทุรกันดาร ที่ครูต้องมีความอดทนกับสภาพเส้นทางการเดินทางการลำบากกว่า
โรงเรียนทั่วไป ครูต้องมีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองเป็นสำคัญและคำนึงถึงประโยชน์
ของนักเรียน ทั้งนี้การทำงานในพื้นที่ทุรกันดารครูกับโรงเรียนย่อมมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
ดังนั้นจะทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือโรงเรียนอย่างเต็มที่ จากคำสัมภาษณ์
ที่กล่าวว่า

“คือมันไกล แล้วก็การคมนาคมอะไรก็ลำบาก เด็กขาดแคลนทุกอย่าง ไม่ใช่ว่า
มันอาจจะมีส่วนที่รัฐบาลเขาดูแลไม่ทั่วถึง ผู้บริหารไม่มี มันทำให้แบบ คือ
แบบมันไกล”
(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“เวลาเราทำอะไรแล้วเราไม่ได้หวังว่าจะเกิดอะไรขึ้น หมายถึงว่ามันเกิดประโยชน์
กับนักเรียนแล้วก็มันมีความสุข”
(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

“ตอนนี้ทำพัสตุ ก้ออะไรที่มันเป็นเกี่ยวกับซ่อมแซมเกี่ยวกับอะไร ก็คือลุยงานเยอะกว่า
ผู้ชายอีกนะตอนนี้ ก็ตอนนี้ที่โรงเรียนกำลังซ่อมประตูหน้าต่างเป็นงบของรัฐบาล
ที่เร่ง ก็ทำเสร็จแล้วก็ถ่ายรูปถ่ายอะไรแล้วก็กรอกในระบบแล้วก็วิ่งเอกสาร
ให้เขา”
(สัมภาษณ์นางสาววรรณภา, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร คือ ได้รับรู้ถึงความน่ารัก ความใสซื่อบริสุทธิ์ของผู้เรียนในถิ่นทุรกันดาร การที่ผู้เรียนแสดงออกถึงการมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อครูก็จะทำให้ครูมีความสุข รวมทั้งความสุขที่เกิดจากความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการทำประโยชน์เพื่อโรงเรียนและนักเรียน อันหมายถึงการได้มีส่วนเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษากับนักเรียนที่อาศัยอยู่พื้นที่ห่างไกล เพื่อให้นักเรียนเหล่านี้ได้มีโอกาสทางการศึกษาทันเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในเมือง โดยเป็นการให้ที่ครูไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน เพียงต้องการให้นักเรียนพื้นที่ทุรกันดารได้อ่านาคที่ดี โดยมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ การที่ครูรู้จักวิธีการในแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ในการทำงานที่มีทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างจำกัด และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีสำนึกของการเป็นครูด้วยการเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน กล่าวคือ การที่ครูมีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ มีความสำนึกในหน้าที่ของการทำงาน อันได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการสอนนักเรียน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นอย่างดี และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของศิษย์ รวมถึงการที่ครูที่ทำงานในพื้นที่ทุรกันดารได้รับกำลังใจจากคนในครอบครัว ในการให้คำปรึกษาต่าง ๆ อีกทั้งการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้อิสระในการทำงานแก่ครู โดยทำให้ครูมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้มีความอดทนต่อความยากลำบากในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (ครูศิลปะ ผู้มีจิตวิญญาณ คือ ครู)

นายชัยยศ สุขต่อ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านยางเปาอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร 10 ปี ภูมิลำเนาเป็นคนภาคเหนือ อาศัยอยู่ที่อำเภอคอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับรางวัลครูผู้มีอุดมการณ์และจิต วิญญาณครู ปีที่ 9 รางวัลครูเจ้าฟ้าระดับประเทศ และ ได้รับ รางวัลครูสอนดี รับทุน 250,000 รางวัล ผู้บำเพ็ญประโยชน์ให้กับการศึกษา หนึ่งแสนครูดี แล้วก็ครูผู้มีอุดมการณ์ จากคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของครู คือ ความสนุกที่ได้สอนให้นักเรียนให้มีความชอบและรักในด้านศิลปะ เช่น การวาดภาพ การร้องเพลง และความภูมิใจที่มีส่วนทำให้นักเรียนได้ใช้ความสามารถดังกล่าวจนประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“เด็กของเราไม่เคยได้รางวัลการแข่งขันวาดภาพอันดับที่ 1 ระดับประเทศนะ เหรียญทองอันดับ 1 เลย ร้องเพลงนี้ได้เหรียญทองอันดับ 4 วาดภาพครับผม ก็ได้เหรียญเงินบ้าง เหรียญทองแดงบ้าง ระดับประเทศนะ ชมเชยบ้าง วนเวียนอยู่อย่างนี้ แต่ใช้เวลาเยอะ นักข่าวถามบอกว่าเสียเวลา เราใช้เวลาไม่ได้เสียไปไหนเลย แต่พวกเราทำงานสร้างสรรค์ขึ้นมา”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“สนุกและภูมิใจ สนุกในการทำงาน ภูมิใจในผลลัพธ์ที่ออกมา แต่เราก็มาคิดแต่ก่อน คนก็มาyardให้เรามีความสุข”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยคุณลักษณะ อันประกอบ ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัย ความชอบ โดยครูที่มีความสุขจะมีบุคลิกที่ มองโลกในแง่บวก เป็นมิตรกับผู้อื่น อยู่อย่างเรียบง่าย และอีกส่วนหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานคือ ต้องมีเซาว์อารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้เมื่อเกิดปัญหาที่สามารถที่จะควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือปัญหาที่เผชิญ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“สบาย ๆ เพราะผมไม่มีชนชั้นนะ ผมไม่มีแบ่งแยกเกรดอะไร ผมเป็นคนที่บางทีคนอื่นอาจจะมองคุณกลุ่มถ่ามแต่ว่าดี ๆ ผมมีการวัดระดับจิตใจคนนะ ผมชอบคนด้านคุณธรรม การแต่งหัวใจมากกว่าการแต่งเนื้อแต่งตัว ผมชอบคนที่ไม่ใช่ชอบคน ผมชอบที่ตัวเองทำตัวมากกว่า เรื่องเสื้อผ้าอาภรณ์เรื่องนั้น ๆ”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“เดี๋ยวนี้มองบวกได้ตลอดครับ บอกให้พี่สาว บอกให้เพื่อน บอกให้นักเรียน เจอสิ่งไม่ดีที่สุดในชีวิตก็มองบวกได้ออยู่”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเกิดจากประสบการณ์หรือทัศนคติที่ดีต่อครู ด้วยการมีครูต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานและทำให้เห็นความสำคัญของอาชีพครู ซึ่งถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูแล้ว ครูจะปฏิบัติงานด้วย การมีความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ อดทนและเสียสละทุ่มเทเพื่อศิษย์ รวมทั้งประพฤติเป็นแบบอย่างดีต่อศิษย์ จากคำสัมภาษณ์ ที่กล่าวว่า

“ครูที่คอยประสิทธิ์ประสาทให้เราแล้วก็เข้าใจเรา ตอนที่อยู่มัธยมเราจะเขียนรูปไปด้วย เพราะว่าเป็นคนอยู่เฉยไม่เป็น เขียนรูปไปเรื่อยๆเวลาเรียน อาจารย์เขาจะเอาหนังสือมาตี แต่อยู่ ปวช. อาจารย์มากอดคอ ผมก็เลยคิดว่าคนเรานี้ก็อยู่ที่ครูนะ ความสามารถทุกอย่าง เราต้องมีครู”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“ผมก็คิดว่าคนเราไม่ใช่รู้อะไรหน้าเดียว บางทีเราคิดว่าเรารู้สิ่งรอบข้างเรายังไม่รู้ ก็มีอาจารย์คอยชี้แนะผม”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“คิดว่าเราเปลี่ยนนะ เปลี่ยนหน้ามือเป็นหลังมือเพราะเรามีครู ینگะ ช่องทางบางคน ไม่มีคนชี้ให้เรา ไม่มีใครเปิดให้เรา แล้วเราก็กเปิดไม่เป็นด้วย”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“ซุ่มนักเรียนแข่งทักษะวิชาการ ไม่ว่าจะ วาดภาพ หรือร้องเพลง ซึ่งเป็นเด็กกระเหรียง พูดภาษาไทยไม่ชัด อดทนฝึกซ้อม นอกเวลาราชการ และพานักเรียนไปแข่งขัน ด้วยตนเอง ใช้บ้านตนเองเป็นที่พักและซุ่มเพื่อแข่งขันในงานต่าง ๆ ตอนเย็น ทหารายได้เพิ่ม เพื่อหาเงินเป็นทุนให้นักเรียน เช่นขาย โรตี่ และร้องเพลง ตามร้านอาหาร”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีผลมาจาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม ทั้งการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ที่อยู่ใกล้เคียงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู เนื่องจาก ครูเข้าไปอยู่ในพื้นที่ ทุรกันดาร ส่วนหนึ่ง ไม่ใช่คนในพื้นที่ ดังนั้นจึงไม่รู้ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และ ภาษาของชุมชนในพื้นที่ ดังนั้น การได้รับมิตรไมตรีที่ดีจากคนในชุมชน ได้รับคำแนะนำ ในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในชุมชนจึงมีส่วนทำให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับชุมชนได้ และมีความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“บางที่อยู่เลย ๆ ก็มีคนมาบอกรัก เดินไปก็มีคนมาบอกว่าชอบนะรักนะ แล้วเขาก็ไม่ใช้รักแค่ปากเขาแบ่งปันข้าวของมาให้ผ่านนักเรียนมาให้เรา อันนี้ก็เป็มิตรภาพ ที่เราผูกมัดกันอยู่ไม่ว่าจะไปจังหวัดไหนที่ไหนนะครับ แล้วที่นี้ชาวบ้านที่โน่น ก็บอกว่าอยากคุยกับครูคนนี้จังเลย แล้วก็ไม่ว่าจะคุยยังไงก็ให้นักเรียนเป็นล่าม แล้วมันช้าเพราะมันมีช่องว่าง ตอนนี่ผมมาคิดว่าหนึ่งผมมองเห็นนักเรียน ในห้องเรียนเรียนหนังสือภาษาไทยบางคนพูดเป็นแต่ไม่เข้าใจ เนื้อหา”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“ผมก็คิดว่าเราน่าจะพูด 2 ภาษา ใช้ 2 ภาษากับนักเรียนบางคำอาจจะมีส่วน อาจจะ ทำให้นักเรียนตื่นเต้นแล้วมันได้ผลจริง ๆ ที่นี้กลับมาหาชาวบ้าน ชาวบ้านผู้หญิง นี่พูดภาษากลางไม่เป็นเลย ทีนี้ผมคิดว่าเขาชาวบ้านเราเป็นครูแล้วเราอยู่ในระบบ การศึกษาก็น่าจะเรียนรู้ได้เร็วแล้ว ก็ปรับตัวเข้ากับสิ่งนี้ได้ง่ายกว่าก็เลยฝึกครับท่องได้ 2-3 ประโยค ตัวนี้ละที่เป็นตัวผลักดันให้ผมในภาษาอังกฤษด้วย ก็ใช้วิธีการท่องครับ”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“ของนี่เอามาไม่หมดเลยครับ ชาวบ้านจะดึงแขนเราไปกินข้าว โน่นนี่ เมื่อก่อนผม ขอพูดตามตรงนะชาวเขานี่สกปรก แต่ผมอยู่ตรงโน้นแล้วผมไม่คิดถึงสิ่งนี้เลย เขาสะอาดสะอาดอัน โดยเฉพาะหัวใจ”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ผู้นำ ที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน คือ ผู้นำที่คอยสนับสนุน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานของครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ผู้บริหารสบายมากครับผม ก็คอยสนับสนุนคอยดูแลครับผม ไม่มีอะไรขัดเคือง สิ่งที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อันประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งคือ ความต้องการให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ด้วยการพยายามมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และพัฒนานักเรียนอย่างเต็มความสามารถและ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ คือ ความต้องการแสดง สร้างมิตรไมตรีที่กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน เพื่อให้ได้มิตรภาพที่ดีตอบกลับมา จากคำสัมภาษณ์ ที่กล่าวว่า

“ปมค้อยที่เรามีเป็นจุดบอดที่ทำให้คุณไม่พัฒนาอะไรเลย ตอนนี้ผมเขียนรูป มือซ้ายมือขวาด้วยปากด้วยเท้า ถึงบอกนักเรียนว่าทุกอย่างไม่ใช่พรสวรรค์เป็นพรแสวง ผมแต่งเพลงแต่งหนังสือก็ได้จากการไปอบรมไปเข้ารับการอบรมเดี๋ยวนี้ก็เป็นวิทยากร คือ คนเราถ้าอยู่เฉย ๆ จะปล่อยให้วันเวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์แล้วก็จะเราเจอแต่ พรสวรรค์ผมว่าไม่ได้ นักเรียนอยู่กับผมนะเล่นปิงปองเสร็จมาร้องเพลง ร้องเพลงเสร็จ ไปวาดรูป ที่ผมเป็นอะไรผมก็ไปสรรหามาเพื่อให้ นักเรียนเป็นแล้วเอาไปประยุกต์ใช้ ในวันข้างหน้าว่าตัวเองเหมาะกับอะไร”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

“เพื่อนครูสนุกสนานเฮฮา รู้สึกว่าเราสัมผัสความรักความจริงใจ แต่ตอนนี้ก็ต้องยอมรับถึงการเข้าไปใหม่มา นะครับ บรรยากาศเก่า ๆ ก็หายไป เนื่องจากคนเยอะขึ้น ทุกที่ทุกถิ่นไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงานกับนักเรียนกับใครก็ตามก็เป็นคนที่แบ่งใจไว้เรียบร้อยแล้ว ไม่มีคิดถึงอะไรเลย”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

7. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้วยการมีความอดทน ทุ่มเท เสียสละ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เพื่อนนักเรียนแข่งทักษะวิชาการ ไม่ว่าจะ วาดภาพ หรือร้องเพลง ซึ่งเป็นเด็กกระเหรียงพูดภาษาไทยไม่ชัด อดทนฝึกซ้อม นอกเวลาราชการ และพานักเรียนไปแข่งขันด้วยตนเอง ใช้บ้านตนเองเป็นที่พัก และซ้อมเพื่อแข่งขันในงานต่าง ๆ ตอนเย็นหารายได้เพิ่ม เพื่อหาเงินเป็นทุนให้นักเรียน เช่น ขาย โรตีสี และร้องเพลงตามร้านอาหาร”

(สัมภาษณ์นายชัยยศ, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร คือความสนุกที่ได้สอนให้นักเรียนให้มีความชอบและรักในด้านศิลปะ หมายถึง การเกิดความภาคภูมิใจในการทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความมุ่งหวังที่ผู้สอนได้วางไว้ โดยมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ การมองโลกในแง่บวกสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีแรงบันดาลใจในการทำงานเห็นความสำคัญของอาชีพครู มีความศรัทธาในอาชีพครู มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงาน และศรัทธาในอุดมการณ์ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมาจากศิษย์หรือเพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้ปกครอง รวมทั้งชื่นชมในคุณค่าและความสำเร็จของลูกศิษย์ การมีความสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในท้องถิ่น รวมถึงการมีผู้บริหาร

ที่คอยสนับสนุนในการทำงานในทุกๆเรื่อง ส่งเสริมให้ผู้สอนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์
ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ครูเกิดความพยายามที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้เรียน
ประสบผลสำเร็จ และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้วยการมีความอดทน
ทุ่มเท เสียสละ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (ครูนางฟ้าของนักเรียน)

นางฉันทนา ศรีศิลป์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยสิงค์ อำเภอแม่สะเรียง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้รับ
การยกย่องให้เป็นครูดีในดวงใจ จากเขตพื้นที่ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และรางวัลครูสอนดี
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่
ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานของครู คือการให้โอกาสทางการศึกษา
แก่นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ได้มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกับเด็กเมือง และเกิดความภูมิใจ
ในส่วนทำให้นักเรียนมีอนาคตที่สดใสได้ศึกษาต่อในระดับสูง และความพึงพอใจที่ครูต่ออาชีพ
และต่อนักเรียนที่สอน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“อยู่ไปเราก็พยายามจะหาทุนให้เด็ก ตอนแรกก็คิดว่าหาทุนให้เด็กมีที่เรียนแต่เราก็
ไม่คิดว่า เงินก้อนเล็กๆนั้นจะไปสร้างจุดประกายความคิดความฝันของเขา ตอนนี้
เด็กรุ่นแรกคนนี้เป็นอาจารย์สอนพิเศษอยู่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“นักเรียนทุนพระราชทาน เขาไม่ได้เอาความเก่งของเขาไปอย่างเดียวนะเขาเอา
ความมุ่งมั่นเขาไปด้วย”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“เด็กพูดไม่ชัด แต่แข่งขันชนะเลิศที่ 1 ระดับประเทศสถานักเรียน โครงการคุณธรรม
มันบ่งบอกถึงว่าเด็กถ้าให้โอกาสเขาเขาสามารถนำโอกาสที่เขาให้ไปพัฒนาตัวเอง
ได้สบายมาก”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“เขาไม่คิดว่าเราเป็นครูอย่างเดียวนะ เขาคิดว่าเราเป็นแม่ เป็นนางฟ้าของเขา คือ เขาทำอะไรให้เราทุกอย่าง ครูอยู่ไม่ได้ครูทำอะไรไม่เป็น หนูจะดูแลทุกอย่าง ขอให้ครูอยู่”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“เด็กก็มาหุงข้าวให้ตอนเช้า มานอนด้วย หุงข้าวให้ ซักผ้าให้ทุกอย่าง บอกเธอ ตัวเล็กนิดเดียวจะมาหุงข้าวซักผ้าให้ครูได้ยังไง เราก็เริ่มเรียนรู้เกี่ยวกับเด็ก”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะการเป็นครูในพื้นที่ทุรกันดาร ทำให้ครูเข้าใจถึงจิตวิญญาณความเป็นครูที่ประกอบด้วย การมีเจตคติที่ดีอาชีพเป็นอันแรก การมีความรักและปรารถนาต่อศิษย์ ร่วมทั้งการได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อศิษย์ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ไม่ใช่เฉพาะความรู้อย่างเดียวนะคือมันได้ใช้เรื่องของจิตใจด้วย มันกล่อมเกล่าจิตใจ ให้เราเป็นคนอ่อนโยนได้ด้วยในเรื่องของวิชาชีพครู”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“อาบน้ำสระผมอะไรเหมือนลูกทุกอย่างเลย ไม่ไม่คิดว่าตอนที่เรียนหนังสือคุณครู ก็ไม่ได้บอกนะว่าเวลาเป็นครูต้องอาบน้ำให้เด็กด้วย”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“ตอนแรกก็คิดว่าหาทุนให้เด็กมีที่เรียนแต่เราก็ไม่คิดว่าเงินก้อนเล็ก ๆ นั้น น่าจะ ไปสร้างจุดประกายความคิดความฝันของเขา

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม การสนับสนุนจากคนในครอบครัวและชุมชนใกล้เคียง ทั้งนี้เพราะสถาบันครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อครูเป็นทั้งผู้ที่ให้กำลังใจในการทำงาน ให้คำแนะนำ และบริการสนับสนุนการทำงานครู ส่วนชุมชนนั้นก็มีส่วนสำคัญในการที่ช่วยครูในส่วนการพัฒนาโรงเรียนและการดูแลนักเรียนเมื่ออยู่นอกโรงเรียน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ให้โรงเรียนเรามีอะไรหลายๆ มากขึ้นอย่างนี้ค่ะ ชุมชนก็หันมาช่วยบ้าง ขอนี้มาให้บ้าง นี้มาให้เยอะเยอะ คือ ตอนนี้อย่างนี้ชุมชนทำโครงการธรรมะสัญจร ก็คือเมื่อก่อนเข้าพรรษา เขาจะมีกิจกรรมไปวัดก็สวดมนต์ทำวัตรเย็นที่วัด วัดอยู่ใกล้แค่นี้เอง”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“ครอบครัวเข้าใจนะ แฟนพี่ก็เป็นคนทำงานเขาก็ทำงานเหมือนกันแต่เราจะรู้จังหวะเวลาเหมือนพี่ตอนนี้ช่วงนี้พี่มีงานแฟนพี่ก็ต้องกลับบ้านแต่เข้ามาดูแลลูก พอเขามีงานพี่ก็ต้องรู้แล้วพี่ก็ต้องกลับไปดูแลลูกเหมือนกัน”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ลักษณะภาวะผู้นำนี้ ประกอบการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ผู้อำนวยการให้โอกาสกับครูทุกคน ผู้อำนวยการส่งเสริม เพื่อน ๆ ร่วมงานทุกคน เปลี่ยนกันเป็นหัวหน้างาน”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“งานนี้เราเป็นหัวหน้านะทุกคนเป็นลูกน้องช่วยกันทำงาน งานอื่นคนนี้เป็นหัวหน้า
นะครูเราเป็นลูกน้อง ช่วยกันช่วยกันทำงาน”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“อยู่ตั้งแต่ไม่มีลูกตอนนี้ลูกอยู่ ม.1 แล้ว ตอนนั้นท้องแปด ผู้อำนวยการบอกให้พักเลย
พอเราคลอดเสร็จเราก็คลอดเดือนครึ่งเราก็กลับมาทำงานให้เขา เหมือนเขาให้ใจเรา
เราก็ให้ใจเขา”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“ใช่ ก็โรงเรียนเหมือนบ้านหลังที่สองของเราเลย เด็กก็คิดว่าโรงเรียนเป็นบ้าน
ครูก็คิดว่าโรงเรียนเป็นบ้าน เราก็พัฒนาบ้านของเรา บ้านต่อบ้านทุกคนรัก
ทุกคนห่วงหา্ন ทุกคนอยากพัฒนา”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“น้องก็ดูแลร่วมกัน ทำงานร่วมกัน นักเรียนก็เหมือนกัน พี่ก็ดูแลน้องเหมือนกัน
มันก็เป็นระบบไป”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“ไม่ใช่ปัญหา บางทีเราก็เรียนรู้จากน้องๆ น้องๆเขามีสิ่งใหม่ๆเข้ามาอย่างนี้เราก็
เรียนรู้จากเขา ถามเขาเหมือนกันตรงนี้ก็คืออะไร ตรงนี้ก็คืออะไร แต่บางอย่างเรื่องของเขา
เขาเรียกว่าสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน บางอย่างเขาก็ถามเราเหมือนกัน แล้วก็เอกสารบางอย่าง
เขาไม่เข้าใจเขาก็มาถามเราละ”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ทั้งนี้ในการทำงาน

พื้นที่ทุรกันดาร ครูต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อความลำบากในการทำงาน และต้องมีความสามัคคี
ให้การช่วยเหลือดูแลเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมกันทำงานให้สำเร็จ จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ตอนแรกอยู่ที่มันสภาพที่เราอยู่เราเรียนและก็ที่เราทำงานมันต่างกันอย่างน้อย ๆ คือ
ไฟฟ้า น้ำประปาไม่มี สภาพไม่เหมือนกับที่เราเคยอยู่ แต่พอถึงอยู่นาน ๆ ไปเด็ก
เล็ก ๆ ที่อยู่กับเรา”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

“ไม่ใช่เปลี่ยนกัน เราก็เป็นรุ่นพี่สอนน้อง น้องเขาเรียนรู้จากเรา เราก็รู้จากพี่อีกทีหนึ่งพี่ ๆ
ที่เขาย้ายออกไปเรียบร้อยแล้ว เราก็รู้จากพี่เขาเราก็ถ่ายทอดให้กับน้อง ๆ แล้วก็อีกอย่าง
ก็คือ บุคลากรทางสำนักงานเขตเขาก็เข้ามาช่วยเหลือดูแล เราขาดตรงนี้นะ เราไม่ได้
ตรงนี้นะ เขาก็จะให้คำแนะนำ”

(สัมภาษณ์นางฉันทนา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน
ในพื้นที่ทุรกันดาร คือการให้โอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกับเด็กเมือง และเกิดความภูมิใจ
ที่ทำให้นักเรียนมีอนาคตที่สดใส รวมถึงการทำงานที่ต้องพยายามต่อสู้กับอุปสรรคและจัดการ
กับปัญหาที่ยากและท้าทายความสามารถของครู ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะทำให้ผู้สอนมีความสุข โดยปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
คือ การมีเจตคติที่ดีอาชีพ มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีอุดมการณ์
ในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดารและยากลำบาก มีความรักและปรารถนาต่อศิษย์ รวมทั้ง
การได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อศิษย์ ได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัวและชุมชน
ใกล้เคียง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการมุ่งความสัมพันธภาพเป็นรายคน และมีการสร้างวัฒนธรรม
การมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนอดกลั้นต่อความลำบากในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (ครูผู้ให้โอกาสแก่เด็กพิเศษ)

นางเพ็ญ พิมสาร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำมวก อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา
ในพื้นที่ทุรกันดาร 36 ปี ภูมิลำเนาเป็นคนภาคเหนือ อาศัยอยู่ที่มวก อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
ได้รับรางวัลทุนครู ครูสอนดีระดับชาติ จากสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา
คุณภาพเยาวชน (สสค.) และรางวัลครูสุคติ จากสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากคำสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่
ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็น
ได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานครู

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานของครู คือ ความสุขที่ได้มีส่วนทำให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ และความภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียนที่สามารถนำความรู้
ที่ได้ต่อยอด เพื่อการศึกษาต่อและประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งความสุขทางใจที่ได้รับ
ความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ปกครองที่ไว้วางใจให้ครูได้ดูแลบุตรหลาน รวมทั้งการได้รับความศรัทธา
ความเคารพจากนักเรียน คือความสุขในการทำงานของครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ความสุขในการทำงานในชีวิตครูก็คือ มีความสุขในที่เราได้สอนได้แนะนำให้
เด็กเขาอ่านออกเขียนได้ และก็นำเอาความรู้ที่ครูสอนนั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของเขา
ประยุกต์ใช้ในชีวิตต่าง ๆ ในการทำมาหากิน ในการศึกษาต่อ เด็กเขาอ่านได้พอเขา
อ่านได้จากเด็กที่อ่านไม่ได้ ผู้ปกครองเขาก็บอกว่าครู ครู ลูกหนูอ่านได้แล้วตรงนี้
อ่านได้ เราก็มีความสุข สอนเขาจากไม่รู้หนังสือเขาอ่านได้ทุกอย่างเราก็ดีใจภูมิใจ”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“นอกเหนือจากนั้นเวลาเราเอาเด็กไปแข่งโรงเรียนเราเป็นโรงเรียนเล็กเอาไปแข่งวิชาการ
กับกลุ่มเราสามารถได้ที่ 1 ของกลุ่มในการแข่งคิดเลขเร็วเราก็ภูมิใจมาก”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“แต่ประทับใจที่สุดในการทำงานก็คือ สอนเด็กแอลดีคนหนึ่งเป็นเด็กผู้ชายจากเขา
บวกลบไม่ได้ จนไปแข่งศิลปหัตถกรรมระดับภาคที่จังหวัดเชียงราย ได้ที่ 4
ระดับเหรียญทองได้คะแนนเกือบจะ 90 คะแนน”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“ผู้ปกครองเขาก็มาเล่าเราได้ยินที่เขาบอกต่อกันมาเราก็รู้สึกภูมิใจ ผู้ปกครองไว้ใจเรา
อยากให้เราสอนลูกเขาเด็กก็ไปแล้วให้ผู้ปกครองฟังว่าคุณครูสอนอย่างไร แล้วเขาก็
ไปแล้วกันต่อคือความภาคภูมิใจมากเลย”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

2. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งประกอบด้วย การเจตที่ดีต่ออาชีพครู มีความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความเสียสละเพื่อศิษย์ มีการทุ่มเทและความอดทนต่อศิษย์ รวมทั้งประพฤติด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครู จะทำให้ความเข้าใจ หน้าที่ของครู และเกิดความรักในงานอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อไปทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ตั้งแต่เล็ก ๆ อยากรับครูเพราะเห็นคนที่บ้านที่เป็นลุงมีอยู่คนหนึ่งเป็นครู และก็สอนเราด้วย อยากรับครูและก็ไปสมัครสอบ”

(นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“ว่าเด็กคนนี้อยู่ห้องเป็นอย่างนี้นะ เด็กคนนี้อย่างนี้นะ ต้องเอามานั่งใกล้ครู ต้องมาเน้นเขาหน่อย ตรงนี้เขาไม่เข้าใจ ตรงนี้เขาอ่าน โจทย์ไม่ได้ คนนี้ต้องช่วย อ่าน โจทย์ เขาไม่ใช่ว่าจะอ่านภาษาไทยได้ แต่วิทยาศาสตร์ต้องอ่าน โจทย์ให้เขาฟัง ต้องบอกกันในห้องครูเขาก็ยอมรับกัน เราก็มีความภูมิใจในเพื่อนร่วมงานด้วยเพราะว่า เข้าใจกันคะ”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“อาชีพครูก็คือผู้ที่มีจิตวิญญาณ มีจิตวิญญาณของครูอยู่เต็มเปี่ยมไม่ใช่ใคร ๆ อยากรับครูก็เป็นครูได้ ไม่ใช่จะไปสอน ๆ แล้ว ก็เสร็จเป็นครูจะต้องสอน ทั้งวิชาการ สอนทุกอย่าง ทั้งอบรมด้วย สอนด้วย อบรมทั้งวิชาศีลธรรม จริยธรรม ให้แก่เด็ก ทำตัวให้เป็นตัวอย่างแก่เด็ก”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เกิดจากมีสมาชิกในครอบครัวคอยให้การสนับสนุนในการทำงาน ด้วยการเข้าใจ

ในสภาพหรือภาระงานของครูและเป็นผู้ให้กำลังใจ สนับสนุนให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้ง
การครูได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน ทั้งด้านการบริการช่วยเหลือใน ส่วนการพัฒนา
โรงเรียน และช่วยกันสอดส่องดูแลนักเรียนเมื่ออยู่นอกโรงเรียน และการมิตรไมตรีที่จากคนในชุมชน
ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ครอบครัวครูนะ สามีก็เป็นครู ก็มีความเข้าใจกันนะคะ เวลาเราหอบงานมาทำที่บ้านก็
ไม่มีกรว่าอะไรให้กัน บางครั้งเสาร์อาทิตย์งานเราไม่เสร็จก็เอางานกลับมาทำก็ไม่ว่ากันอย่างครู
เพื่อที่รับผิดชอบงานการเงินด้วย ต้องหอบเอางานการเงินมาทำที่บ้านถ้าเราทำที่โรงเรียนก็จะกิน
เวลาสอนเด็กไปเลยคะเขาก็ไม่ว่า”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“ให้การสนับสนุน เราก็มีความสุขในการทำงานคือไม่มีใครมาว่าหรือขัดขวาง
เวลาเราจะคิดทำอะไรเวลาเราเอางานมาทำที่บ้านมาเตรียมการสอน”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“ชุมชนมาช่วยเวลาพัฒนาโรงเรียนหมู่บ้านรัก ชาวบ้านก็จะมาช่วยถางช่วยอะไรต่าง ๆ
เวลาตอนเย็นมีอาหารเขาก็เรียกให้ครูไปทานด้วย ทำกับข้าวก็แบ่งกัน ครูมีครูก็แบ่ง
ให้ชาวบ้าน ชาวบ้านมีก็แบ่งให้ครู ช่วยกันแบบนี้เวลาชาวบ้านเจ็บป่วยไม่มีรถ
เราก็เอามอเตอร์ไซด์ไปส่ง ส่งเด็ก ไปอนามัยเขาก็เข้ามาช่วยเราทุกอย่าง”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“องค์กรท้องถิ่นเขาก็มาช่วยเหนือ โรงเรียนอย่างมากเลย เวลาเราต้องการอะไรคือ
เขาก็ดูแล อย่างมีงานวันเด็กจัดงานต่างๆก็มีงบประมาณเข้ามาช่วยเหลือก็ดูแล
โรงเรียนตลอด”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“ชาวบ้านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับครู เด็กก็รักครู ครูก็รักเด็กอย่างนี้คะ วันเสาร์อาทิตย์
ถ้าไม่กลับ บ้านก็ไปหาปลาที่ลำห้วย ก็ผูกพันกับชาวบ้านผูกพันกับเด็ก ตอนเย็นมา
ก็ไปหาหน่อไม้หาเห็ดมาแกลงร่วมกัน เหมือนเราเป็นครอบครัวเหมือนเราเป็นชุมชนนั่น”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ผู้นำนั้น ต้องการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นตัวอย่างที่ดี และมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล คือคอยให้การช่วยเหลือครู จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต้องทันโลกทันเหตุการณ์ และก็ดูแลเรา
อย่างนี้ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ เราปรึกษาได้”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีผลมาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งจากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่ครูต้องการ การยอมรับ มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและนักเรียน รวมทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ครูต้องการ ให้นักเรียนประสบความสำเร็จในด้านเรียนตามครูได้กำหนดเป้าหมายไว้ ด้วยการพยายาม และมุ่งมั่นในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ประทับใจเพื่อนครูที่เขามอบของขวัญก่อน เวลาเราเดินทาง เมื่อก่อนบรรจุครั้งแรกเรายังซื้อรถ
ไม่ได้ เพราะที่บ้านพ่อแม่ก็ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีน้องก็ต้องส่งก็ไม่มีเงินซื้อ
รถ รถมอเตอร์ไซด์นะ จะไปก็ไปกับคนอื่น เพื่อนครูก็ให้ซ้อนท้ายมอเตอร์ไซด์
ไปเดือนหนึ่ง อาทิตย์ 2 อาทิตย์ ก็กลับครั้งหนึ่งเพราะมันเดินทางไปลำบาก เสร็จแล้ว
เด็กไม่ค่อยสบาย เราต้องเดินเท้าเดินเท้าจากโรงเรียนมาที่อนามัย อนามัยก็อยู่ที่
บ้านน้ำมวกเดินเท้ามาประมาณ 7 กิโลเมตร เดินไปเดินกลับ ก็เดินเวลาขึ้นไปที
ก็ซื้ออาหารแห้งไป ซื้อปลาทุ้ม ปลากระป๋องไปก็ไปหากินที่โน่น เด็กก็ช่วยหาด้วย
หน่อไม้บ้าง ผักบ้างตามนั้น”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“เด็กก็รักครู ครูก็รักเด็กอย่างนี้ละ วันเสาร์อาทิตย์ถ้าไม่กลับบ้านก็ไปหาปลาที่ลำห้วย
ก็ผูกพันกับชาวบ้านผูกพันกับเด็ก ตอนเย็นมาก็ไปหาหน่อไม้หาเห็ดมาแครงร่วมกัน”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“อันที่หนึ่งก็คือความชอบของเราเลย ความมุ่งมั่นของเรา มุ่งมั่นที่จะพัฒนาเด็ก
เราก็มีความสุขและความสุขอีกอันหนึ่งก็คือเด็ก”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

6. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถม ศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เนื่องด้วย
การทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร ทำให้ครูต้องมีความอดทนและทุ่มเทในการทำงานมาก ดังนั้นครู
จึงมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย การมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก
ในการทำงานและต้องมีสำนึกในหน้าที่ของครูเป็นหลักสำคัญในการทำงานด้วยการปฏิบัติงาน
ที่ทดแทนคุณแผ่นดิน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า

“โรงเรียนอยู่กันดารมาก ทางไปก็ลำบาก ปี 2523 ทางเล็กแคบและก็เป็น โคลน
เป็นอะไร เป็นฝุ่นทางเล็ก ๆ ละ ต้องใช้มอเตอร์ไซด์ไปถึงก็ไปเห็น โรงเรียน
โรงเรียนก็เป็นอาคารหลังเดียวภูเขาล้อมรอบหมดเลย ไปถึงมันก็เจ็บก็เหงา
ชาวบ้านก็ยากจนก็ตรงกับที่เราที่ที่ว่าเราจะช่วยเหลือเด็กที่ขาดแคลน
ที่ขาดโอกาส แล้วก็ตรงกับเราพอดีเราอยากสอน”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“คือ จะต้องปรับตัวให้เข้ากับ โรงเรียนคืออยู่ที่บ้านมันก็เป็นเขาเป็นอะไรอยู่แล้ว
แต่ที่บ้านก็ใกล้กับตัวอำเภอมันก็ไม่ลำบาก แต่เข้าไปที่นั่นมันลำบากทุกอย่าง
ไฟฟ้าไม่มี ประปาไม่มี บ่อน้ำไม่มี ต้องไปอาบน้ำที่ลำห้วย ”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“ครูที่อยู่ในพื้นที่ทุรกันดารแบบครูเพ็ญสมัยก่อนนะ ก็คือจะต้องมีความอดทนอดทน ต่อสภาพภูมิอากาศ อดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อความขาดแคลนต่าง ๆ บางครั้งขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ เด็กขาดแคลนอาหารด้วย เราต้องมีความอดทนมุ่งมั่น ในการทำงาน”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“มันเป็นจุดอยู่ได้สำนึกเรา พอเราได้เป็นนักเรียนทุนด้วย เราก็ใช้เงินหลวง เราจะต้อง ตอบแทนหลวงถึงแม้เขาจะให้เรามาไม่มาก ปีหนึ่งก็ประมาณ 1,200 -1,500 บาท ออกทุนให้เราเรียนเราก็ตอบแทนสอนเด็กจนได้ทุนครูสอนศิระดับชาติ 250,000 บาท”

(สัมภาษณ์นางเพ็ญ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน ในพื้นที่ทุรกันดาร คือ การทำให้ผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จในการเรียนจากความทุ่มเท ในการทำงาน ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ การมีจิตวิญญาณความเป็นครู รักในอาชีพครู การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการทำงานจากครอบครัว สังคมในที่ทำงาน และชุมชน ผู้บริหารให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่ มุ่งเน้นให้เกิด ความสามัคคีการร่วมมือในการทำงานและการมีส่วนร่วม โดยการสร้างบรรยากาศให้ครูทำงาน ด้วยระบบพี่น้อง โดยให้รุ่นพี่แนะนำรุ่นน้องเพื่อให้ครูใหม่ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้อย่างรวดเร็ว มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเกิดความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างเครือข่าย ระหว่างโรงเรียนด้วยกัน หน่วยงานภายในชุมชนและนอกชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ให้มาช่วยพัฒนา โรงเรียนครูมีแรงจูงใจในการทำงานมีความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน ยายามต่อสู้ กับอุปสรรคและจัดการกับความยากลำบาก และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากในการทำงาน และต้องมีสำนึกในหน้าที่ของครู

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสังเคราะห์ของผู้วิจัยเอง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เรียงตามลำดับ ความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงความถี่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

| ประเด็นของสาเหตุ | ผู้ให้ข้อมูล | | | | | | | ความถี่ |
|--|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | คนที่ 6 | คนที่ 7 | |
| 1. ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 2. ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 3. ปัจจัยพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | 6 |
| 5. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 6. ปัจจัยคุณลักษณะ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | 5 |

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญจากข้อค้นพบได้ดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณ
ความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นการตรวจสอบโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นจากข้อมูลเชิงคุณภาพผนวกกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการ
สนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ทุรกันดาร
ภาคเหนือตอนบน จำนวน 12 คน เพื่อยืนยันและเติมเต็มองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ในวันจันทร์ที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559
ณ ห้องห้วยน้ำริน โรงแรมสอติเคย์การ์เด้น อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ โมเดล
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร
ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม
เพื่อร่วมวิพากษ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงโมเดล
ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดก่อนจะนำไปสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
ต่อไป ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้

1. จิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า จิตวิญญาณความเป็นครู
จะเป็นตัวกระตุ้นให้ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร มีความอดทนต่อ
ความยากลำบากได้ดีที่สุด ซึ่งครูผู้สอนซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครูสูง ก็จะแสดงออกถึงการมีจิตใจ
ที่ดี พร้อมจะปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
มีความรักและมีความเมตตาต่อศิษย์ พร้อมทั้งจะเสียสละและอดทนต่ออุปสรรคที่จะพบเจอ รวมทั้ง
ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครูผู้สอนจะมีความสุขที่เห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ
ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูผู้สอนบนพื้นที่ทุรกันดารมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งจิตวิญญาณ
ความเป็นครูยังสะท้อนเห็นว่าครูผู้สอนมีความเจตคติที่ต่ออาชีพครูและความรักในอาชีพครู
โดยเมื่อบุคคลมีความรักในงานที่ตนเองทำแล้วก็จะทำความพึงพอใจในอาชีพและเกิดความสุข
ในใจในการทำงาน ทั้งนี้อันประกอบในปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครูประกอบด้วย
ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ ด้านความเสียสละ
ด้านความอดทนต่อศิษย์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

2. การสนับสนุนจากสังคม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การสนับสนุนจากสังคม
อัน ได้แก่ การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว และการสนับสนุนจากคนในชุมชน จะเป็น
ส่วนสำคัญที่ส่งเสริมและช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร เนื่องจาก
ครูผู้สอนต้องเผชิญกับความยากลำบากในการเดินทาง เข้าไปปฏิบัติงานดังนั้น สมาชิกในครอบครัว
จึงมีส่วนสำคัญในการให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา แก่ครูเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในช่วงแรก และ
ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว และการได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน
อัน ได้แก่ การสนับสนุนช่วยเหลือ ด้านกำลังใจทรัพย์ ด้านกำลังแรงงาน เพื่อร่วมกันในการพัฒนา
โรงเรียน และความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันแล้ว
ก็จะส่งผลให้ครูผู้สอนในพื้นที่ทุรกันดาร รู้สึกอุ่นใจและปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งส่งผลให้
ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อ โรงเรียนด้วย กล่าวคือครูผู้สอนจะมีความรัก ความผูกพันกับทั้งโรงเรียน
และชุมชนพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว

3. ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้ทรงคุณวุฒิ
เห็นว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู เนื่องจาก ครูผู้สอนที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจ
ในการอุทิศตน เพื่อความก้าวหน้าของศิษย์ นั่นก็เพื่อหวังว่าลูกศิษย์ที่ตนสอนจะประสบความสำเร็จ
ในด้านดำเนินชีวิต และการทำงาน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและนำมาซึ่งความสุข

ในการทำงานของครูต่อไป ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานด้วย แสดงพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนเพื่อนร่วมงานและ ความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีความอดทนอดกลั้นการทำงานพื้นที่ทุรกันดารที่ยากลำบาก และ การคำนึงเพื่อนร่วมงาน และลูกศิษย์ ร่วมทั้งยินดีในการให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มที่

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร จะส่งโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน กล่าวคือ ครูผู้สอนจะมีขวัญกำลังใจที่ต้องการบรรลุถึงความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงต้องการการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน สังคม และชุมชนแล้ว ก็จะทำให้ครูผู้สอนมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะในพื้นที่ทุรกันดารครูผู้สอนจะต้องเผชิญกับความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก ห่างไกลจากความเจริญ ดังนั้นการที่จะกระตุ้นให้ครูผู้สอนในพื้นที่ทุรกันดาร มีแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหาร จะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่คอยกระตุ้น ให้กำลังใจและให้ครู บุคลากรมองเห็นผลสำเร็จของสถานศึกษา ที่จะเกิดจากการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนมีการกระจายงาน ให้ความอิสระแก่ครูและบุคลากร ในการทำงาน เพื่อจะทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผล ให้นักเรียน ประสบความสำเร็จในการเรียน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

5. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดูแลช่วยเหลือ และการสนับสนุนครูผู้สอนในพื้นที่ ทุรกันดาร เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ อุ่นใจในการทำงานในพื้นที่ โดยคุณลักษณะ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งเป็นผู้กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผู้นำให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน โดยเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้กับครูผู้สอน และ ให้ความช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาหรือเดือดร้อน ช่วยเหลือครูผู้สอน ได้พัฒนาตนเอง การพัฒนางาน ความก้าวหน้าในการทำงานและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้การมีส่วนร่วม ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนเกิดความประทับใจในตัวของผู้บริหารและส่งเสริมให้ครูมีอิสระ ในการทำงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

6. ปัจจัยคุณลักษณะของครู ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ชาวอามรณ์ และบุคลิกภาพ ของครูแต่ละคนส่งผลทำให้ครูมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยว่าการทำงาน

พื้นที่ที่ทຸກกันดารครูผู้สอนต้องพบกับอุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการมีเซาว์อารมณ์ คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของครูเมื่อต้องพบกับอุปสรรคปัญหา เป็นสิ่ง ที่มีความสำคัญต่อการทำงานในพื้นที่ที่ทຸກกันดาร และในส่วนบุคลิกภาพของครูแต่ละคนก็ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานเนื่องจากเป็นสิ่งที่ครูแสดงออกถึงความรู้สึกร ทัศนคติ การปรับตัว ในการทำงาน และการสร้างมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อันส่งผลทำให้ครูมีความพึงพอใจ ในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

7. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ที่ทຸກกันดาร ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าพิจารณาว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู อันประกอบด้วย ด้านความภูมิใจ ในความสำเร็จของนักเรียน ด้านเชื้อถือศรัทธา ด้านความสุขการเป็นผู้ให้โอกาส ด้านความ พึงพอใจในงาน นั้น มีความเหมาะสมเนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพมีความเฉพาะกว่าอาชีพอื่น กล่าวคือ อาชีพทั่วไปการได้รับกำไรที่มาก หรือมีรายได้สูงและได้เงินมาก นำมาซึ่งความสุข ในการทำงาน แต่อาชีพครูมีแตกต่างออกไป เพราะการที่ทุ่มแรงกายแรงใจในการสอน เพื่อความก้าวหน้าของศิษย์ หรือการทำให้นักเรียนสามารถออกเขียนได้ ประสบความสำเร็จ ในการดำรงชีวิต คือความสุขในการทำงานของครู และยังเป็นครูในพื้นที่ที่ทຸກกันดารที่เป็น ผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนที่อยู่ห่างไกลความเจริญ ได้รับการศึกษาที่เท่าเทียม กับนักเรียนในเมืองหลวง นั่นคือ ความสุขของครูในพื้นที่ที่ทຸກกันดาร

จากผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษา ในพื้นที่ที่ทຸກกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาในในเขตพื้นที่ที่ทຸກกันดาร ภาคเหนือตอนบน เพื่อยืนยันและเติมเต็มองค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ที่ทຸກกันดาร ภาคเหนือตอนบน สรุปได้ตัวแปรที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ประกอบด้วย
 - 1.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านคุณลักษณะประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.1.1 ด้านอารมณ์
 - 1.1.2 ด้านบุคลิกภาพ
 - 1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.2.1 ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
 - 1.2.2 ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์

1.2.3 ด้านความอดทนต่อศิษย์

1.2.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

1.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการได้รับการสนับสนุนจากสังคม ประกอบด้วยตัวแปร
สังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่

1.3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์

1.3.2 การสนับสนุนด้านข้อมูล

1.3.3 การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ

1.4 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่

1.4.1 การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์

1.4.2 การสร้างแรงคลใจ

1.4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.4.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.4.5 การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม

1.5 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้
3 ตัวแปร ได้แก่

1.5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

1.5.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1.6 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วยตัวแปร
สังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่

1.6.1 การให้ความช่วยเหลือ

1.6.2 ความสำนึกในหน้าที่

1.6.3 ความอดทนอดกลั้น

1.6.4 การคำนึงถึงผู้อื่น

1.6.5 การให้ความร่วมมือ

2. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถม พื้นที่ทุรกันดาร ประกอบด้วย
ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน

2.2 ด้านความพึงพอใจในงาน

2.3 ด้านเชื่อถือศรัทธา

2.4 ด้านความสุขการเป็นผู้ให้โอกาส

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อคำถามรายข้อในแต่ละองค์ประกอบ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 8 ความถี่ ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | ความถี่ (n=400) | ร้อยละ |
|------------------------------|-----------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 164.00 | 41.00 |
| หญิง | 236.00 | 59.00 |
| 2. ประสบการณ์ | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 201.00 | 50.25 |
| 6-10 ปี | 125.00 | 31.25 |
| 11-15 ปี | 29.00 | 7.25 |
| มากกว่า 15 ปี | 45.00 | 11.25 |
| 3. ขนาดโรงเรียน | | |
| เล็ก | 112.00 | 28.00 |
| กลาง | 230.00 | 57.50 |
| ใหญ่ | 58.00 | 14.50 |
| 4. วุฒิการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 238.00 | 59.50 |
| ปริญญาโท | 161.00 | 40.25 |
| ปริญญาเอก | 1.00 | 0.25 |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | ความถี่ (n=400) | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-----------------|--------|
| 5. ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม | | |
| อยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานศึกษา | 237.00 | 59.25 |
| ไม่ได้อยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานศึกษา | 163.00 | 40.75 |

จากตารางที่ 8 ผลการแจกแจงความถี่ ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 -10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของปัจจัยคุณลักษณะ

| ปัจจัยคุณลักษณะ | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|------|-------|
| ด้านอารมณ์ | | | | | |
| 1 กระตุ้นให้ตนเอง ให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด | 4.10 | 0.75 | -0.78 | 1.36 | มาก |
| 2 แสดงอาการกิริยาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ | 4.08 | 0.72 | -0.61 | 0.94 | มาก |
| 3 ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 4.06 | 0.75 | -0.73 | 1.26 | มาก |
| 4 เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นและการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสม | 4.07 | 0.69 | -0.37 | 0.04 | มาก |
| รวม | 4.08 | 0.61 | -0.51 | 0.71 | มาก |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ปัจจัยคุณลักษณะ | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านบุคลิกภาพ | | | | | |
| 5 มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถปรับตัวได้ดี | 4.10 | 0.72 | -0.44 | -0.05 | มาก |
| 6 ชอบช่วยเหลือให้ความร่วมมือ และมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น | 4.15 | 0.73 | -0.67 | 0.86 | มาก |
| 7 รับผิดชอบสูง มีเหตุผล มีวิจารณญาณ ในการแก้ปัญหา | 4.10 | 0.73 | -0.43 | -0.24 | มาก |
| 8 มั่นคงในจิตใจเก็บอารมณ์ได้ดี และสามารถ รับมือกับความเครียดได้ | 3.99 | 0.80 | -0.55 | 0.40 | มาก |
| รวม | 4.08 | 0.63 | -0.50 | 0.53 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.08 | 0.59 | -0.56 | 1.01 | มาก |

จากตารางที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 ด้านย่อย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 6 บุคลิกภาพชอบช่วยเหลือให้ความร่วมมือ และมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 5 บุคลิกภาพมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสามารถปรับตัวได้ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 บุคลิกภาพมั่นคงในจิตใจ เก็บอารมณ์ได้ดี และสามารถรับมือกับความเครียดได้ นอกจากนี้ข้อมูลมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.43 ถึง -0.78 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.25 ถึง 1.01

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

| ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู | | | | | |
| 1 เลือกอาชีพครู เพราะท่านมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครู | 4.32 | 0.70 | -1.03 | 2.04 | มาก |
| 2 เห็นว่าคุณค่าของอาชีพครู คือการได้ชื่นชมความสำเร็จของลูกศิษย์ | 4.37 | 0.67 | -0.74 | 0.09 | มาก |
| 3 ศรัทธาต่ออุดมการณ์วิชาชีพครู | 4.35 | 0.76 | -1.23 | 1.82 | มาก |
| 4 เห็นว่าอาชีพครูคืออาชีพที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ | 4.36 | 0.76 | -1.48 | 3.55 | มาก |
| รวม | 4.35 | 0.63 | -1.03 | 2.03 | มาก |
| ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ | | | | | |
| 5 มีความรักและปรารถนาดีต่อลูกศิษย์ของท่าน | 4.38 | 0.75 | -1.36 | 2.37 | มาก |
| 6 ท่านให้คำแนะนำแก่นักเรียนของท่านเมื่อนักเรียนประสบปัญหา | 4.27 | 0.70 | -0.65 | 0.05 | มาก |
| 7 ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเป็นกลางและเท่าเทียมกัน | 4.35 | 0.66 | -0.78 | 0.63 | มาก |
| 8 อุทิศทั้งกำลังกาย กำลังใจและเวลาเพื่อก้าวหน้าและความสำเร็จของศิษย์ | 4.22 | 0.72 | -0.73 | 0.45 | มาก |
| รวม | 4.31 | 0.61 | -0.72 | 0.42 | มาก |
| ด้านความอดทนเพื่อศิษย์ | | | | | |
| 9 อดทนและควบคุมอารมณ์ได้เมื่อนักเรียนส่งเสียงรบกวนในชั้นเรียน | 4.12 | 0.75 | -0.67 | 0.39 | มาก |
| 10 อดทนในการสอนนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนและกระตุ้นให้กลับมาตั้งใจเรียนได้ | 4.09 | 0.70 | -0.39 | -0.09 | มาก |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|-------|-------|
| 11 อุดหนุนค้ำจุนต่อพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียน และสามารถโน้มน้าวขัดเกลาพฤติกรรมศิษย์ได้ | 4.20 | 0.67 | -0.35 | -0.37 | มาก |
| 12 อุดหนุนและพยายามทำเข้าใจในปัญหา ของนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษ ด้านแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ | 4.17 | 0.71 | -0.46 | -0.20 | มาก |
| 13 ปฏิบัติหน้าที่และเข้าสอนตรงเวลา | 4.20 | 0.70 | -0.43 | -0.44 | มาก |
| 14 ปฏิบัติตนตามกฎหมายของสังคม และหลัก ของศีลธรรม | 4.24 | 0.76 | -0.82 | 0.36 | มาก |
| 15 ประพฤติตนอย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ เช่น การแต่งกายสุภาพ พุดจาสุภาพ | 4.28 | 0.67 | -0.49 | -0.29 | มาก |
| 16 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์เสมอ แม้ในเวลานอกราชการ | 4.25 | 0.72 | -0.65 | 0.00 | มาก |
| รวม | 4.24 | 0.62 | -0.60 | -0.08 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | 4.26 | 0.54 | -0.72 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูประกอบด้วย 4 ด้านย่อย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 5 มีความรักและปรารถนาดีต่อลูกศิษย์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 2 เห็นว่าคุณค่าของอาชีพครู คือการได้ชื่นชมความสำเร็จของลูกศิษย์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 10 อุดหนุนในการสอนนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนและกระตุ้นให้กลับมาตั้งใจเรียนได้ นอกจากนี้ข้อมูลมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.35 ถึง -1.48 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.44 ถึง 3.55

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

| ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|-------|-------|
| การสนับสนุนทางสังคม (ด้านอารมณ์) | | | | | |
| 1 ครอบครัวของท่าน มีความเข้าใจในสภาพการทำงานของท่าน | 4.35 | 0.71 | -1.13 | 2.18 | มาก |
| 2 สมาชิกในครอบครัวของท่านแสดงความห่วงใยเมื่อท่านต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร | 4.37 | 0.69 | -0.63 | -0.74 | มาก |
| 3 เมื่อท่านประสบปัญหา ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากคนในครอบครัว | 4.35 | 0.75 | -1.25 | 2.06 | มาก |
| 4 ได้รับมิตรไมตรีที่ดีจากคนในชุมชน | 4.29 | 0.71 | -0.78 | 0.62 | มาก |
| รวม | 4.34 | 0.60 | -0.85 | 0.50 | มาก |
| การสนับสนุนทางสังคม (ด้านข้อมูล) | | | | | |
| 5 ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว | 4.36 | 0.71 | -0.89 | 0.69 | มาก |
| 6 สมาชิกในครอบครัวของท่านได้ให้คำแนะนำและเป็นที่ยกย่องให้แก่ท่านในทุกเรื่อง | 4.25 | 0.73 | -0.73 | 0.26 | มาก |
| 7 ได้รับคำแนะนำจากคนในชุมชน ในเรื่องเส้นทางการเดินทางเข้าออกโรงเรียน | 4.13 | 0.71 | -0.53 | 0.49 | มาก |
| 8 ได้รับคำแนะนำจากคนในชุมชน การช่วยเหลือสอดส่องดูแลพฤติกรรมของนักเรียน | 4.12 | 0.66 | -0.29 | -0.13 | มาก |
| รวม | 4.21 | 0.57 | -0.38 | -0.12 | มาก |
| การสนับสนุนทางสังคม (ด้านวัตถุประสงค์) | | | | | |
| 9 ครอบครัวของท่านการสนับสนุน เมื่อท่านต้องการสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | 4.21 | 0.66 | -0.42 | -0.09 | มาก |
| 10 ได้รับการดูแลจากชุมชน เรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง | 4.09 | 0.75 | -0.28 | -0.77 | มาก |
| 11 ได้รับการดูแลและความช่วยเหลือจากชุมชนในเรื่องการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิต | 4.00 | 0.76 | -0.34 | -0.36 | มาก |
| รวม | 4.09 | 0.62 | -0.25 | -0.30 | มาก |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม | | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|---------------------------|--|-----------|------|-------|------|-------|
| 12 | คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน | 4.05 | 0.79 | -0.77 | 1.04 | มาก |
| รวม | | 4.21 | 0.52 | -0.44 | 0.08 | มาก |

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 สมาชิกในครอบครัวของท่าน แสดงความห่วงใย เมื่อท่านต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ 5 ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 11 ได้รับการดูแลและความช่วยเหลือจากชุมชนในเรื่องการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิต นอกจากนี้ ข้อมูลมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.28 ถึง -1.13 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.77 ถึง 2.18

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

| ปัจจัยภาวะผู้นำการบริหาร | | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|--------------------------|---|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านเชิงอุดมการณ์ | | | | | | |
| 1 | ปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ | 4.10 | 0.75 | -0.56 | 0.08 | มาก |
| 2 | มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล | 4.07 | 0.78 | -0.44 | -0.38 | มาก |
| 3 | เป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน | 4.09 | 0.75 | -0.39 | -0.44 | มาก |
| 4 | มีการประพฤติที่ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม | 4.16 | 0.76 | -0.62 | 0.22 | มาก |
| รวม | | 4.10 | 0.66 | -0.44 | -0.46 | มาก |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ปัจจัยภาวะผู้นำการบริหาร | | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|-------------------------------------|--|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านสร้างแรงตลใจ | | | | | | |
| 5 | มุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียน และปรับปรุงงาน ตลอดเวลา | 4.12 | 0.69 | -0.35 | 0.00 | มาก |
| 6 | สามารถทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ | 4.01 | 0.82 | -0.66 | 0.48 | มาก |
| 7 | ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน ของท่าน | 4.12 | 0.77 | -0.87 | 1.57 | มาก |
| 8 | เปิดโอกาสให้ท่านและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน | 4.14 | 0.74 | -0.68 | 0.63 | มาก |
| รวม | | 4.10 | 0.65 | -0.50 | -0.14 | มาก |
| ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | | | | | | |
| 9 | ให้แนะนำ ชี้แนะ และเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ให้กับท่าน | 4.09 | 0.78 | -0.64 | 0.34 | มาก |
| 10 | เปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ได้แสดงศักยภาพ ในตัวตนอย่างเต็มที่ | 4.12 | 0.79 | -0.59 | -0.16 | มาก |
| 11 | ส่งเสริมให้ครูรวมกันระดมความคิด ในการพัฒนาโรงเรียน | 4.11 | 0.76 | -0.42 | -0.43 | มาก |
| 12 | ให้การสนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการเรียนการสอน | 4.06 | 0.80 | -0.51 | -0.01 | มาก |
| รวม | | 4.09 | 0.68 | -0.45 | -0.29 | มาก |
| ด้านมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล | | | | | | |
| 13 | ดูแลต้อนรับท่านอย่างเป็นมิตร | 4.16 | 0.79 | -0.98 | 1.60 | มาก |
| 14 | ให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา หรือเดือดร้อน | 4.10 | 0.82 | -0.89 | 1.12 | มาก |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| | ปัจจัยภาวะผู้นำการบริหาร | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> | ระดับ |
|---------------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 15 | ให้คำแนะนำแก่ท่าน ในการทำงานผลงาน และการประเมินผลงาน | 4.15 | 0.75 | -0.74 | 0.72 | มาก |
| 16 | กระตุ้นโดยให้ขวัญกำลังใจแก่ท่าน ในการปฏิบัติงาน | 4.06 | 0.82 | -0.87 | 0.88 | มาก |
| | รวม | 4.12 | 0.70 | -0.73 | 0.47 | มาก |
| ด้านสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 17 | มุ่งเน้นให้ครูเกิดความสามัคคีในการทำงาน | 4.14 | 0.74 | -0.72 | 0.60 | มาก |
| 18 | มุ่งสร้างให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน | 4.06 | 0.77 | -0.76 | 1.00 | มาก |
| 19 | มุ่งเน้นให้ครูรุ่นพี่แนะนำครูรุ่นน้อง และสร้างทีมงานครู | 4.11 | 0.78 | -0.89 | 1.47 | มาก |
| 20 | สร้างเครือข่าย ระหว่างโรงเรียนหรือหน่วยงาน ภายในชุมชนและนอกชุมชนเพื่อร่วมกัน พัฒนาโรงเรียน | 4.12 | 0.72 | -0.63 | 0.72 | มาก |
| | รวม | 4.11 | 0.65 | -0.64 | 0.39 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 4.10 | 0.61 | -0.62 | 0.19 | มาก |

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้านย่อย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 4 มีการประพฤติที่ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 13 ดูแลต้อนรับท่านอย่างเป็นมิตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 สามารถทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของงานที่ท่าน นอกจากนี้ข้อมูลมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.35 ถึง -0.98 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.46 ถึง 1.47

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

| ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน | | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|----------------------------|--|-----------|------|-------|-------|-------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | | | | | | |
| 1 | จัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ | 4.10 | 0.67 | -0.36 | 0.10 | มาก |
| 2 | ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ | 4.19 | 0.65 | -0.48 | 0.43 | มาก |
| 3 | การสอนนักเรียนเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ | 4.23 | 0.68 | -0.51 | -0.04 | มาก |
| 4 | มุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของท่านให้ดีขึ้น | 4.26 | 0.64 | -0.40 | -0.14 | มาก |
| รวม | | 4.19 | 0.58 | -0.36 | -0.02 | มาก |
| แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ | | | | | | |
| 5 | ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน | 4.15 | 0.72 | -0.72 | 0.66 | มาก |
| 6 | มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | 4.20 | 0.68 | -0.45 | -0.02 | มาก |
| 7 | ได้รับน้ำใจไมตรีที่ดีจากนักเรียน | 4.31 | 0.71 | -0.85 | 0.66 | มาก |
| 8 | นักเรียนของท่านทำให้ท่านยังรักในความเป็นครู | 4.30 | 0.66 | -0.77 | 1.32 | มาก |
| รวม | | 4.24 | 0.59 | -0.42 | -0.01 | มาก |
| แรงจูงใจใฝ่อำนาจ | | | | | | |
| 9 | เมื่อโรงเรียนได้จัดงานหรือกิจกรรม ท่านมีโอกาสได้เป็นผู้นำ | 4.13 | 0.72 | -0.77 | 1.70 | มาก |
| 10 | ท่านเป็นผู้นำกลุ่มแก่ครูท่านอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานสำคัญได้ | 4.13 | 0.64 | -0.23 | -0.11 | มาก |
| 11 | มุ่งมั่นในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ | 4.20 | 0.66 | -0.55 | 0.87 | มาก |
| 12 | หาโอกาสเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงาน | 4.18 | 0.70 | -0.83 | 1.86 | มาก |
| รวม | | 4.16 | 0.60 | -0.42 | 0.10 | มาก |

| | | | | | |
|-----------|------|------|-------|------|-----|
| รวมเฉลี่ย | 4.19 | 0.54 | -0.39 | 0.12 | มาก |
|-----------|------|------|-------|------|-----|

จากตารางที่ 13 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ได้รับความใส่ใจไม่ตรีที่ดีจากนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 8 นักเรียนของท่านทำให้ท่านยังรักในความเป็นครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 จัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ข้อมูลมีความแปรปรวนระหว่าง 0.23 ถึง -0.85 และข้อมูลมีความโด่งอยู่ระหว่าง -0.14 ถึง 1.86

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

| ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านการให้ความช่วยเหลือ | 4.27 | 0.67 | -0.62 | 0.35 | มาก |
| 1 เข้าร่วมอาสาช่วยเหลืองานของโรงเรียนอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 2 เข้าสอนแทนเพื่อนครูที่ไม่สะดวกมาปฏิบัติงาน | 4.25 | 0.67 | -0.59 | 0.30 | มาก |
| 3 ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่เพื่อนครูในเรื่องการทำงาน | 4.21 | 0.70 | -0.62 | 0.31 | มาก |
| 4 ให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ | 4.31 | 0.64 | -0.38 | -0.70 | มาก |
| รวม | 4.26 | 0.58 | -0.53 | 0.17 | มาก |
| ด้านสำนึกในหน้าที่ | | | | | |
| 5 มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของศิษย์ | 4.24 | 0.63 | -0.36 | -0.08 | มาก |
| 6 มีความรับผิดชอบต่อการไม่ละทิ้งหน้าที่ในขณะเวลาสอน | 4.31 | 0.64 | -0.49 | -0.13 | มาก |
| 7 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน | 4.32 | 0.65 | -0.65 | 0.37 | มาก |
| 8 ทุ่มเทให้กับการทำงานโดยการมาโรงเรียนแต่เช้าก่อนเริ่มเวลางานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน | 4.28 | 0.66 | -0.58 | 0.27 | มาก |
| รวม | 4.28 | 0.57 | -0.55 | 0.18 | มาก |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านความอดทนอดกลั้นต่องาน | 4.31 | 0.68 | -0.97 | 2.18 | มาก |
| 9 อดทนต่อความไม่สะดวกของเส้นทางที่ท่านเดินทางมาโรงเรียน | | | | | |
| 10 อดทนต่อสภาพความจำกัดของโรงเรียนด้านอาคารสถานที่ สื่อ และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนการสอน | 4.30 | 0.67 | -0.73 | 0.70 | มาก |
| 11 ท่านอดทนต่อความไม่สะดวกสบายของบ้านพักของท่าน | 4.34 | 0.69 | -0.83 | 0.61 | มาก |
| 12 ตั้งใจในมีส่วนช่วยปรับปรุงโรงเรียนของท่านให้ดีขึ้น | 4.30 | 0.65 | -0.50 | -0.19 | มาก |
| รวม | 4.31 | 0.60 | -0.69 | 0.44 | มาก |
| ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น | 4.26 | 0.67 | -0.66 | 0.59 | มาก |
| 13 คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 14 ตระหนักว่ากระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา | 4.23 | 0.68 | -0.84 | 1.94 | มาก |
| 15 ประพฤติด้วยการสำรวจ กาย วาจาใจ โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน | 4.29 | 0.71 | -0.94 | 1.44 | มาก |
| 16 ให้เคารพความคิดเห็นและสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา | 4.33 | 0.61 | -0.32 | -0.65 | มาก |
| รวม | 4.28 | 0.60 | -0.59 | 0.14 | มาก |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> | ระดับ |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| ด้านการให้ความร่วมมือ | | | | | |
| 17 ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนแม่ ในเวลานอกราชการ | 4.29 | 0.66 | -0.60 | 0.54 | มาก |
| 18 เข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆที่ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน | 4.28 | 0.65 | -0.57 | 0.34 | มาก |
| 19 เมื่อพบเห็นสิ่งที่เชื่อว่าเป็นปัญหาแก่โรงเรียน ท่านและเพื่อนครูช่วยกันแก้ปัญหา | 4.29 | 0.66 | -0.66 | 0.54 | มาก |
| 20 ต้องการมีส่วนร่วมในพัฒนาโรงเรียนและ นักเรียนได้พัฒนาในทางที่ดีขึ้น | 4.32 | 0.66 | -0.71 | 0.60 | มาก |
| รวม | 4.29 | 0.59 | -0.59 | 0.29 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | 4.28 | 0.54 | -0.63 | 0.37 | มาก |

จากตารางที่ 14 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้านย่อย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้าน มีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 11 ท่านอดทนต่อความไม่สะดวกสบายของบ้านพักของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 16 ให้เคารพความคิดเห็นและสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่เพื่อนครูในเรื่องการทำงาน นอกจากนี้ข้อมูลมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.32 ถึง -0.97 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.70 ถึง 1.94

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของความสุขในการทำงานของครู

| ความสุขในการทำงานของครู | | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|--|---|-----------|------|-------|-------|-------|
| ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน | | | | | | |
| 1 | ภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดกับนักเรียนของท่าน | 4.36 | 0.65 | -0.61 | -0.09 | มาก |
| 2 | มีความสุข เมื่อมีส่วนทำให้นักเรียนของท่านสามารถอ่านออกเขียนได้ | 4.37 | 0.67 | -0.69 | -0.17 | มาก |
| 3 | ภูมิใจที่มีส่วนทำให้นักเรียนของท่านได้จบการศึกษาภาคบังคับ | 4.40 | 0.64 | -0.65 | -0.29 | มาก |
| 4 | ภูมิใจเมื่อมีส่วนที่ช่วยให้นักเรียนได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพในตัวนักเรียน | 4.35 | 0.67 | -0.80 | 0.60 | มาก |
| รวม | | 4.37 | 0.59 | -0.71 | 0.12 | มาก |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | | | | | | |
| 5 | เต็มใจในปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในพื้นที่ทุรกันดาร | 4.31 | 0.63 | -0.43 | -0.37 | มาก |
| 6 | เต็มใจมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 4.33 | 0.69 | -1.01 | 1.69 | มาก |
| 7 | มีความสุขเมื่อท่านได้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร | 4.32 | 0.67 | -0.78 | 1.03 | มาก |
| 8 | มีความพอใจและประทับใจต่อลูกศิษย์ของท่านที่สอนในพื้นที่ทุรกันดาร | 4.30 | 0.70 | -1.06 | 2.51 | มาก |
| รวม | | 4.32 | 0.60 | -0.72 | 0.79 | มาก |
| ด้านเชื้อถือศรัทธา | | | | | | |
| 9 | มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางจากผู้ปกครองของนักเรียน | 4.36 | 0.66 | -0.86 | 1.33 | มาก |
| 10 | มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากนักเรียนที่ท่านสอน | 4.38 | 0.63 | -0.80 | 1.40 | มาก |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ความสุขในการทำงานของครู | | \bar{X} | SD | Sk | Ku | ระดับ |
|--------------------------------------|--|-----------|------|-------|------|-------|
| 11 | มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 4.34 | 0.62 | -0.64 | 1.08 | มาก |
| 12 | มีความสุขเมื่อความพยายามตั้งใจสอนของท่านทำให้ได้รับไว้วางใจหรือการชมเชยจากผู้บริหาร | 4.32 | 0.65 | -0.69 | 1.02 | มาก |
| รวม | | 4.35 | 0.59 | -0.89 | 2.06 | มาก |
| ด้านความสุขการเป็นผู้ให้โอกาส | | | | | | |
| 13 | ความสุขของท่านคือ การช่วยเหลือและมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร | 4.24 | 0.75 | -1.14 | 2.58 | มาก |
| 14 | มีความสุขเมื่อได้เห็นนักเรียนที่ท่านสอนมีโอกาสทางการศึกษาทัดเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในเมือง | 4.32 | 0.67 | -0.83 | 1.34 | มาก |
| 15 | ความสุขในอาชีพของท่าน คือการให้ความรู้กับนักเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน | 4.35 | 0.69 | -0.96 | 1.31 | มาก |
| 16 | มีความสุข เมื่อท่านได้มีส่วนทำให้นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารได้มีอนาคตที่สดใส | 4.37 | 0.70 | -1.27 | 3.12 | มาก |
| รวม | | 4.32 | 0.65 | -0.97 | 1.65 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.34 | 0.56 | -0.96 | 1.49 | มาก |

จากตารางที่ 15 สามารถอธิบายได้ว่าความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติเฉลี่ยในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 3 ภูมิใจที่มีส่วนทำให้นักเรียนของท่านได้จบการศึกษาภาคบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 10 มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากนักเรียนที่ท่านสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 13 ความสุขของท่านคือ การช่วยเหลือและมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร นอกจากนี้ข้อมูลมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.43 ถึง -1.27 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.37 ถึง 3.12

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน

| | PERSON | SPIRIT | SOCSUP | LEADER | MOTIVAT | OCB | HAPPY |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| PERSON | 1.000 | | | | | | |
| SPIRIT | 0.708** | 1.000 | | | | | |
| SOCSUP | 0.618** | 0.727** | 1.000 | | | | |
| LEADER | 0.601** | 0.635** | 0.652** | 1.000 | | | |
| MOTIVAT | 0.586** | 0.684** | 0.716** | 0.703** | 1.000 | | |
| OCB | 0.516** | 0.675** | 0.688** | 0.672** | 0.714** | 1.000 | |
| HAPPY | 0.477** | 0.689** | 0.623** | 0.554** | 0.631** | 0.765** | 1.000 |

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัย
คุณลักษณะ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยภาวะผู้นำ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุข
ในการทำงานของครู พบว่า ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงมาก
มีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.516-0.765 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่
พบว่า คู่ที่มีขนาดความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ปัจจัยพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 รองลงมาคือ ปัจจัยจิตวิญญาณ
ความเป็นครู มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.689 และปัจจัยคุณลักษณะมีขนาดความสัมพันธ์
กับความสุขในการทำงานของครูต่ำสุด มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.477

และผู้วิจัยได้หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปรแฝง
พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์กันน้อยถึงมาก ซึ่งโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
0.364-0.856 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน

| | PERS1 | PERS2 | SPIRI1 | SPIRI2 | SPIRI3 | SPIRI4 | SOCS1 | SOCS2 | SOCS3 | LEAD1 | LEAD2 | LEAD3 | LEAD4 | LEAD5 | MOTH1 | MOTH2 | MOTH3 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| PERS1 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERS2 | 0.794** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| SPIRI1 | 0.571** | 0.607** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | |
| SPIRI2 | 0.564** | 0.619** | 0.822** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | |
| SPIRI3 | 0.605** | 0.663** | 0.617** | 0.687** | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| SPIRI4 | 0.509** | 0.566** | 0.622** | 0.687** | 0.713** | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| SOCS1 | 0.441** | 0.500** | 0.534** | 0.594** | 0.553** | 0.569** | 1.000 | | | | | | | | | | |
| SOCS2 | 0.508** | 0.557** | 0.535** | 0.601** | 0.637** | 0.648** | 0.734** | 1.000 | | | | | | | | | |
| SOCS3 | 0.558** | 0.530** | 0.437** | 0.489** | 0.602** | 0.565** | 0.561** | 0.711** | 1.000 | | | | | | | | |
| LEAD1 | 0.501** | 0.493** | 0.448** | 0.462** | 0.515** | 0.547** | 0.429** | 0.482** | 0.627** | 1.000 | | | | | | | |
| LEAD2 | 0.543** | 0.550** | 0.513** | 0.515** | 0.581** | 0.540** | 0.493** | 0.539** | 0.609** | 0.834** | 1.000 | | | | | | |
| LEAD3 | 0.527** | 0.569** | 0.483** | 0.532** | 0.533** | 0.511** | 0.500** | 0.538** | 0.567** | 0.732** | 0.837** | 1.000 | | | | | |
| LEAD4 | 0.532** | 0.550** | 0.478** | 0.506** | 0.529** | 0.520** | 0.455** | 0.522** | 0.579** | 0.750** | 0.802** | 0.838** | 1.000 | | | | |
| LEAD5 | 0.447** | 0.470** | 0.429** | 0.480** | 0.487** | 0.557** | 0.475** | 0.483** | 0.550** | 0.726** | 0.765** | 0.792** | 0.823** | 1.000 | | | |
| MOTH1 | 0.485** | 0.518** | 0.492** | 0.512** | 0.595** | 0.615** | 0.582** | 0.560** | 0.579** | 0.562** | 0.614** | 0.535** | 0.574** | 0.686** | 1.000 | | |
| MOTH2 | 0.465** | 0.535** | 0.506** | 0.567** | 0.567** | 0.521** | 0.581** | 0.589** | 0.603** | 0.516** | 0.584** | 0.562** | 0.551** | 0.621** | 0.783** | 1.000 | |
| MOTH3 | 0.486** | 0.547** | 0.474** | 0.533** | 0.622** | 0.568** | 0.542** | 0.556** | 0.585** | 0.565** | 0.620** | 0.581** | 0.580** | 0.635** | 0.732** | 0.727** | 1.000 |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| | PERS1 | PERS2 | SPIR1 | SPIR2 | SPIR3 | SPIR4 | SOCS1 | SOCS2 | SOCS3 | LEAD1 | LEAD2 | LEAD3 | LEAD4 | LEAD5 | MOTH1 | MOTH2 | MOTH3 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| OCB 1 | 0.462** | 0.497** | 0.418** | 0.520** | 0.592** | 0.606** | 0.553** | 0.595** | 0.628** | 0.648** | 0.618** | 0.540** | 0.614** | 0.608** | 0.695** | 0.690** | 0.710** |
| OCB 2 | 0.449** | 0.453** | 0.492** | 0.561** | 0.588** | 0.635** | 0.567** | 0.587** | 0.560** | 0.607** | 0.636** | 0.580** | 0.585** | 0.592** | 0.624** | 0.625** | 0.576** |
| OCB 3 | 0.446** | 0.448** | 0.430** | 0.512** | 0.576** | 0.587** | 0.547** | 0.529** | 0.516** | 0.553** | 0.576** | 0.497** | 0.503** | 0.516** | 0.562** | 0.569** | 0.526** |
| OCB 4 | 0.443** | 0.428** | 0.489** | 0.544** | 0.558** | 0.630** | 0.569** | 0.560** | 0.534** | 0.564** | 0.568** | 0.510** | 0.534** | 0.540** | 0.581** | 0.584** | 0.523** |
| OCB 5 | 0.410** | 0.414** | 0.395** | 0.507** | 0.566** | 0.580** | 0.531** | 0.511** | 0.498** | 0.537** | 0.557** | 0.495** | 0.503** | 0.504** | 0.536** | 0.568** | 0.535** |
| HAPP 1 | 0.364** | 0.420** | 0.483** | 0.555** | 0.495** | 0.578** | 0.563** | 0.544** | 0.425** | 0.421** | 0.481** | 0.441** | 0.445** | 0.476** | 0.566** | 0.565** | 0.502** |
| HAPP 2 | 0.389** | 0.471** | 0.572** | 0.562** | 0.552** | 0.544** | 0.543** | 0.576** | 0.432** | 0.413** | 0.500** | 0.502** | 0.490** | 0.473** | 0.505** | 0.558** | 0.520** |
| HAPP 3 | 0.369** | 0.459** | 0.531** | 0.560** | 0.548** | 0.528** | 0.502** | 0.548** | 0.440** | 0.439** | 0.525** | 0.479** | 0.469** | 0.462** | 0.533** | 0.566** | 0.548** |
| HAPP 4 | 0.396** | 0.460** | 0.632** | 0.648** | 0.552** | 0.561** | 0.549** | 0.562** | 0.420** | 0.439** | 0.513** | 0.469** | 0.460** | 0.438** | 0.481** | 0.527** | 0.514** |

| | OCB1 | OCB2 | OCB3 | OCB4 | OCB5 | HAPP1 | HAPP2 | HAPP3 | HAPP4 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| OCB 1 | 1.000 | | | | | | | | |
| OCB 2 | 0.769** | 1.000 | | | | | | | |
| OCB 3 | 0.729** | 0.826** | 1.000 | | | | | | |
| OCB 4 | 0.740** | 0.824** | 0.814** | 1.000 | | | | | |
| OCB 5 | 0.736** | 0.795** | 0.806** | 0.818** | 1.000 | | | | |
| HAPP 1 | 0.642** | 0.750** | 0.688** | 0.743** | 0.708** | 1.000 | | | |
| HAPP 2 | 0.585** | 0.681** | 0.617** | 0.655** | 0.625** | 0.777** | 1.000 | | |
| HAPP 3 | 0.580** | 0.648** | 0.585** | 0.646** | 0.606** | 0.757** | 0.856** | 1.000 | |
| HAPP 4 | 0.556** | 0.640** | 0.620** | 0.665** | 0.624** | 0.761** | 0.839** | 0.824** | 1.000 |

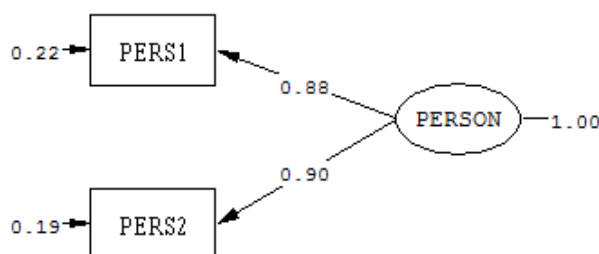
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานครูประถมศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านต่าง ๆ และความสุขในการทำงานของครู รวมทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยคุณลักษณะ

| ปัจจัยคุณลักษณะ (PERSON) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | t | R ² |
|-----------------------------|-----------|--------------------|------|--------|----------------|
| ด้านอารมณ์ | PERS1 | 0.88 | 0.02 | 22.08* | 0.78 |
| ด้านบุคลิกภาพ | PERS2 | 0.90 | 0.03 | 21.73* | 0.81 |

$\chi^2 = 0.000, df = 0, p = 1.000, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

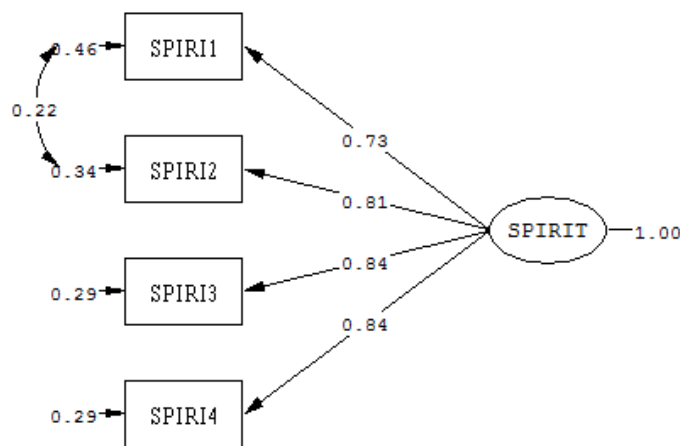
ภาพที่ 8 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยคุณลักษณะ

จากตารางที่ 18 และภาพที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.000, $p = 1.000$ ที่องศาอิสระ เท่ากับ 0 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ด้านอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และด้านบุคลิกภาพมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

| ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | t | R ² |
|--|-----------|--------------------|------|---------|----------------|
| เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู | SPIRI1 | 0.73 | 0.03 | 15.93* | 0.54 |
| ความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ | SPIRI2 | 0.81 | 0.03 | 18.60* | 0.66 |
| ความอดทนเพื่อศิษย์ | SPIRI3 | 0.84 | 0.03 | 19.56* | 0.71 |
| แบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ | SPIRI4 | 0.84 | 0.03 | 19.60** | 0.71 |

$\chi^2 = 0.79739, df = 1, p = 0.79739, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.07, df=1, P-value=0.79739, RMSEA=0.000

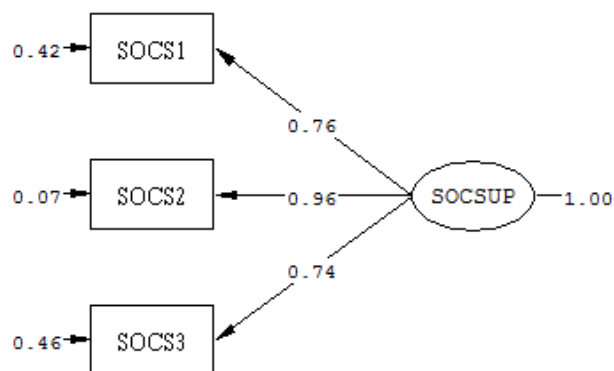
ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

จากตารางที่ 19 และภาพที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.07, $p = 0.79739$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ย ของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.73 ถึง 0.84

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

| ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (SOCSUP) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | T | R ² |
|---------------------------------------|-----------|--------------------|------|--------|----------------|
| ด้านอารมณ์ | SOCS1 | 0.76 | 0.03 | 16.83* | 0.58 |
| ด้านข้อมูล | SOCS2 | 0.96 | 0.02 | 22.95* | 0.93 |
| ด้านวัตถุประสงค์ | SOCS3 | 0.74 | 0.03 | 16.19* | 0.54 |

$\chi^2 = 0.00, df = 0, p = 1.00, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

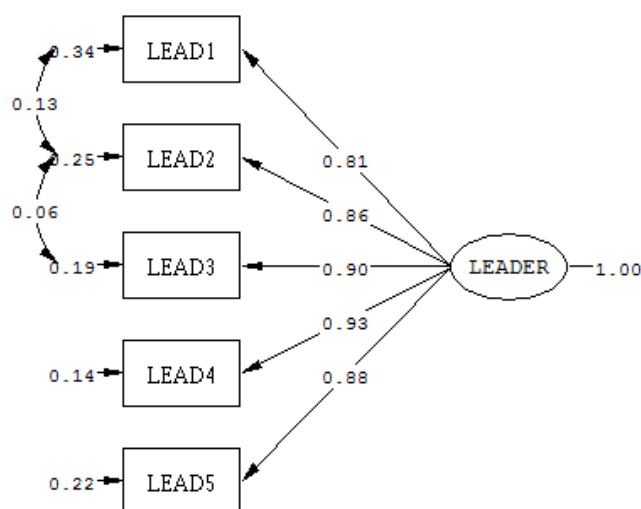
ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

จากตารางที่ 20 และภาพที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00, $p = 1.000$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.74 ถึง 0.96

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | t | R ² |
|---|-----------|--------------------|------|--------|----------------|
| เชิงอุดมการณ์ | LEAD1 | 0.81 | 0.03 | 19.43* | 0.66 |
| สร้างแรงคลใจ | LEAD2 | 0.86 | 0.03 | 21.35* | 0.75 |
| การกระตุ้นการใช้ปัญญา | LEAD3 | 0.90 | 0.03 | 22.89* | 0.81 |
| มุ่งความสัมพันธรัายบุคคล | LEAD4 | 0.93 | 0.03 | 24.21* | 0.86 |
| สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม | LEAD5 | 0.88 | 0.03 | 22.27* | 0.78 |

$\chi^2 = 0.81, df = 3, p = 0.84814, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.81, df=3, P-value=0.84814, RMSEA=0.000

ภาพที่ 10 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

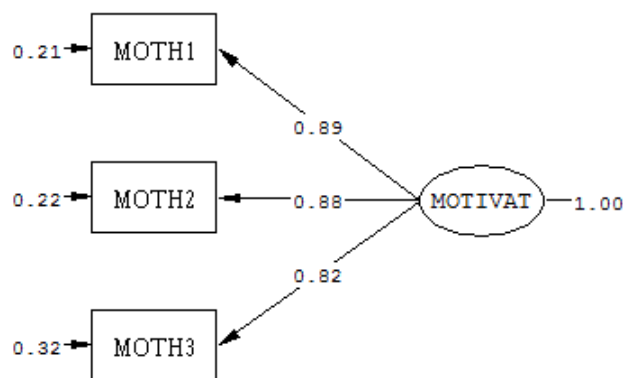
จากตารางที่ 21 และภาพที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.81, $p = 0.84814$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ตัวแปร

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.81 ถึง 0.93

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

| ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVAT) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | t | R ² |
|---------------------------------------|-----------|--------------------|------|--------|----------------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | MOTH1 | 0.89 | 0.02 | 21.64* | 0.79 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ | MOTH2 | 0.88 | 0.02 | 21.42* | 0.78 |
| แรงจูงใจใฝ่อำนาจ | MOTH3 | 0.82 | 0.03 | 19.44* | 0.68 |

$\chi^2 = 0.00, df = 0, p = 1.00, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

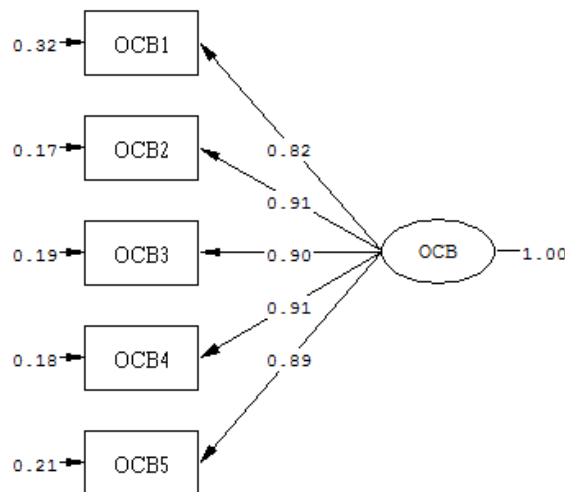
ภาพที่ 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ 22 และภาพที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00, $p = 1.000$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.82 ถึง 0.89

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

| ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | t | R ² |
|--|-----------|-----------------|------|--------|----------------|
| การให้ความช่วยเหลือ | OCB1 | 0.82 | 0.02 | 19.98* | 0.68 |
| สำนึกในหน้าที่ | OCB2 | 0.91 | 0.02 | 23.49* | 0.83 |
| ความอดทนอดกลั้นต่องาน | OCB3 | 0.90 | 0.02 | 23.07* | 0.81 |
| การคำนึงถึงผู้อื่น | OCB4 | 0.91 | 0.02 | 23.33* | 0.82 |
| การให้ความร่วมมือ | OCB5 | 0.89 | 0.02 | 22.60* | 0.79 |

$\chi^2 = 8.90, df = 5, p = 0.11321, RMSEA = 0.044, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=8.90, df=5, P-value=0.11321, RMSEA=0.044

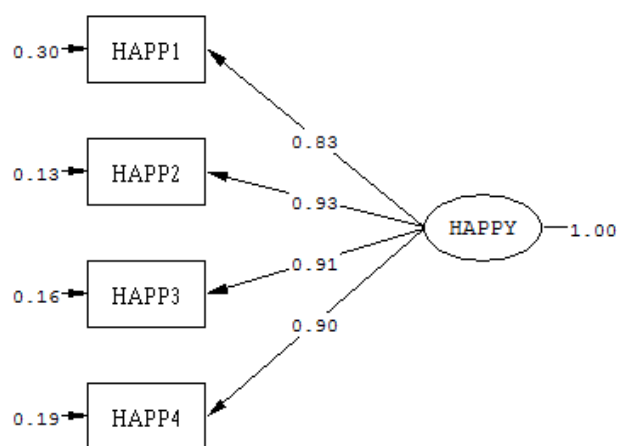
ภาพที่ 12 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 23 และภาพที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 8.90, $p = 0.11321$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.044 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.82 ถึง 0.91

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของครู

| ความสุขในการทำงานของครู (HAPPY) | สัญลักษณ์ | สปส. องค์ประกอบ | SE | t | R ² |
|------------------------------------|-----------|--------------------|------|--------|----------------|
| ความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน | HAPP1 | 0.83 | 0.02 | 20.30* | 0.70 |
| ความพึงพอใจในงาน | HAPP2 | 0.93 | 0.02 | 24.45* | 0.87 |
| เชื่อถือศรัทธา | HAPP3 | 0.91 | 0.02 | 23.62* | 0.84 |
| ความสุขการเป็นผู้ให้โอกาส | HAPP4 | 0.90 | 0.03 | 23.09* | 0.81 |

$\chi^2 = 1.00, df = 2, p = 0.60554, RMSEA = 0.0000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99$



Chi-Square=1.00, df=2, P-value=0.60554, RMSEA=0.000

ภาพที่ 13 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของครู

จากตารางที่ 24 และภาพที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.00, $p = 0.60554$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.83 ถึง 0.93

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานครูประถมศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ตามสมมติฐาน

| ตัวแปรสาเหตุ | PERSON | | | SPIRIT | | | SOCSUP | | |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| ตัวแปรผล | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| MOTIVAT | -0.02 (0.07) | - | -0.02 (0.07) | 0.50* (0.07) | - | 0.50* (0.07) | - | - | - |
| OCB | -0.08 (0.06) | -0.01 (0.03) | -0.07 (0.06) | 0.19* (0.04) | 0.19* (0.04) | - | 0.36* (0.06) | - | 0.36* (0.06) |
| HAPPY | -0.19* (0.07) | -0.05 (0.03) | -0.14* (0.07) | 0.59* (0.10) | 0.11* (0.04) | 0.48* (0.10) | 0.21* (0.09) | 0.20* (0.04) | 0.01* (0.08) |
| ตัวแปรสาเหตุ | LEADER | | | MOTIVAT | | | OCB | | |
| ตัวแปรผล | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| MOTIVAT | 0.43* (0.05) | - | 0.43* (0.05) | - | - | - | - | - | - |
| OCB | 0.38* (0.06) | 0.17* (0.04) | 0.21* (0.06) | 0.39* (0.07) | - | 0.39* (0.07) | - | - | - |
| HAPPY | 0.17* (0.06) | 0.22* (0.05) | -0.05 (0.06) | 0.23* (0.08) | 0.22* (0.04) | 0.01 (0.08) | 0.56* (0.07) | - | 0.56* (0.07) |
| ตัวแปรผล | R ² | | | | | | | | |
| MOTIVAT | 0.70 | | | | | | | | |
| OCB | 0.66 | | | | | | | | |
| HAPPY | 0.70 | | | | | | | | |

* $p < .05$

ตารางที่ 25 (ต่อ)

| ตัวแปรสังเกตได้ | PERSON | | SPIRIT | | | | SOCSUP | | |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|-------|---------|--------|-------|-------|
| | PERS1 | PERS2 | SPIR1 | SPIR2 | SPIR3 | SPIR4 | SOCS1 | SOCS2 | SOCS3 |
| R ² | 0.78 | 0.83 | 0.68 | 0.76 | 0.68 | 0.65 | 0.64 | 0.80 | 0.60 |
| ตัวแปรสังเกตได้ | LEADER | | | | | MOTIVAT | | | |
| | LEAD1 | LEAD2 | LEAD3 | LEAD4 | LEAD5 | MOTH1 | MOTH2 | MOTH3 | |
| R ² | 0.72 | 0.84 | 0.82 | 0.82 | 0.76 | 0.78 | 0.76 | 0.70 | |
| ตัวแปรสังเกตได้ | OCB | | | | | HAPPY | | | |
| | OCB1 | OCB2 | OCB3 | OCB4 | OCB5 | HAPP1 | HAPP2 | HAPP3 | HAPP4 |
| R ² | 0.70 | 0.84 | 0.79 | 0.82 | 0.78 | 0.72 | 0.85 | 0.82 | 0.82 |

Chi-square = 1253.09, p-value = 0.00, df = 281, $\chi^2 / df = 4.4594$;

CFI = 0.98, GFI = 0.81, AGFI = 0.76, RMSEA = 0.093

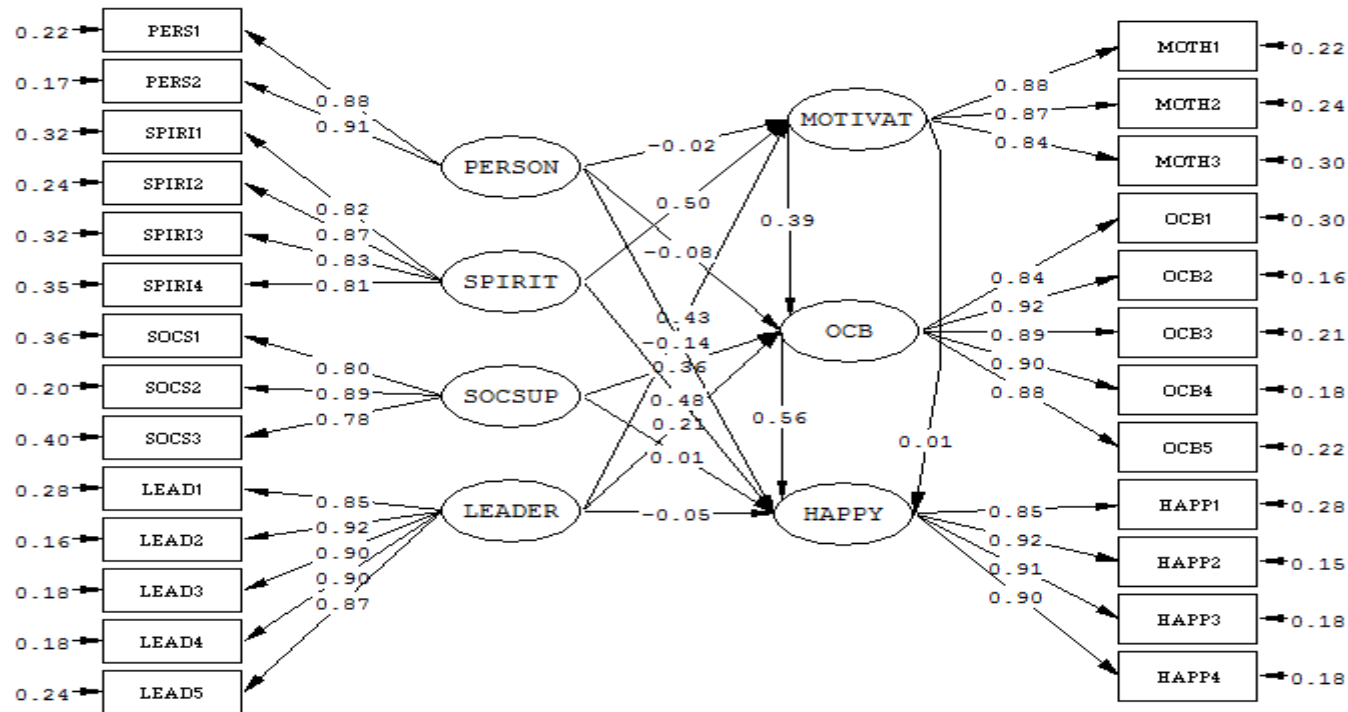
หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ตามสมมติฐาน พบว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1253.09 ค่า p-value เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 281 $\chi^2 / df = 4.4594$ ค่า CFI เท่ากับ 0.98 ค่า GFI = 0.81 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.093 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานของครู (HAPPY) มีค่าเท่ากับ 0.70 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ 70

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน (HAPPY) ได้รับอิทธิพลจาก ตัวแปรแฝงปัจจัยคุณลักษณะ (PERSON) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ -0.19 และอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -0.05 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.59 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (SOCSUP) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.21 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.01 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.17 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVAT) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.23 มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรแฝงปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูมีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางอ้อมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.43 และตัวแปรแฝงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝงการแรงจูงใจในการทำงานของครู มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงโมเดลดังภาพที่ 4.8

จากผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ทางสมมติฐาน พบว่า เส้นทางอิทธิพลของหลายตัวแปรยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่า p-value และค่า RMSEA ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงทำการปรับโมเดล เพื่อให้ค่าดัชนีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลทางเลือกขึ้น 2 โมเดล แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 24



Chi-Square=1253.09, df=281, P-value=0.00000, RMSEA=0.093

ภาพที่ 14 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ตามสมมติฐาน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบ โมเดลความสัมพันธ์จำนวน 2 โมเดล เพื่อประเมินหาแบบจำลองทางเลือกของงานวิจัย

| โมเดลที่ | ตัวแปรที่ใช้ในโมเดล | น้ำหนัก องค์ประกอบ (b) | R ² MOTIVAT | R ² OCB | R ² HAPPY | χ^2 | df | p-value | ความ สอดคล้อง** |
|----------|---------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------|----------|-----|---------|--------------------|
| 1 | PERSON | -0.11 | 0.72 | 0.65 | 0.78 | 451.75 | 243 | 0.00 | ปานกลาง |
| | SPIRIT | 0.49 | | | | | | | มาก |
| | SOCSUP | 0.22 | | | | | | | ปานกลาง |
| | LEADER | 0.21 | | | | | | | ปานกลาง |
| | MOTIVAT | 0.27 | | | | | | | ปานกลาง |
| | OCB | 0.69 | | | | | | | มาก |
| 2 | SPIRIT | 0.42 | 0.75 | 0.65 | 0.70 | 347.58 | 196 | 0.00 | มาก |
| | SOCSUP | 0.18 | | | | | | | ปานกลาง |
| | LEADER | 0.20 | | | | | | | ปานกลาง |
| | MOTIVAT | 0.27 | | | | | | | ปานกลาง |
| | OCB | 0.65 | | | | | | | มาก |

** ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรกับทฤษฎีตั้งต้น ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์ของ สฎายุธีระวิชิตระกูล (2549: 149) โดยมีเกณฑ์ที่พิจารณาจากตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์เป็นไปตามทฤษฎีตั้งต้น ถือว่าตัวแปรนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีในระดับมาก แต่ถ้าตัวแปรแฝงนั้นมีความสัมพันธ์ไม่เป็นไปตามทฤษฎีตั้งต้น ถือว่ามีความสอดคล้องระดับปานกลาง

จากตารางที่ 26 โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 2 โมเดล พบว่า ทั้งสองโมเดลตัวแปรทุกตัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าดัชนีความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบโมเดล โดยการนำค่าไค-สแควร์ และ df ของทั้งสองโมเดลมาลบกัน แล้วไปทดสอบค่าไค-สแควร์จากตาราง ได้ผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความประหยัดของโมเดลทางเลือกที่ 1 และ โมเดลทางเลือกที่ 2

| โมเดล | χ^2 | df | RMSEA | GFI | AGFI | χ^2/df |
|-------------------------|----------|------|-------|------|------|-------------|
| 1. ทางเลือกที่ 1 | 451.75 | 243 | 0.046 | 0.92 | 0.88 | 1.86 |
| 2. ทางเลือกที่ 2 | 347.58 | 196 | 0.044 | 0.93 | 0.90 | 1.77 |
| ความแตกต่างระหว่างโมเดล | 104.22 | 47 | | | | |

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบ χ^2 ($df = 47$, $\alpha = .05$) มีค่าเท่ากับ 64.00

จากตารางที่ 27 พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ที่คำนวณเท่ากับ 104.22 สูงกว่าค่าไค-สแควร์จากตารางที่มีค่าเท่ากับ 64.00 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสรุปได้ว่าโมเดลทางเลือกที่ 2 ประหยัดกว่าโมเดลที่ 1 ผู้วิจัยจึงเลือกโมเดลที่ 2 เป็นโมเดลที่ดีที่สุดในการศึกษาครั้งนี้

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครเหนือตอนบน ตามโมเดลทางเล็ก

| ตัวแปรสาเหตุ | SPIRIT | | | SOCSUP | | | LEADER | | |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| ตัวแปรผล | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| MOTIVAT | 0.66* (0.05) | - | 0.66* (0.05) | - | - | - | 0.28* (0.05) | - | 0.28* (0.05) |
| OCB | 0.27* (0.05) | 0.27* (0.27) | - | 0.27* (0.06) | - | 0.27* (0.06) | 0.31* (0.05) | 0.11* (0.03) | 0.20* (0.05) |
| HAPPY | 0.42* (0.05) | 0.18* (0.03) | 0.24* (0.05) | 0.18* (0.04) | 0.18* (0.04) | - | 0.20* (0.04) | 0.20* (0.04) | - |
| ตัวแปรสาเหตุ | MOTIVAT | | | OCB | | | R ² | | |
| ตัวแปรผล | TE | IE | DE | TE | IE | DE | | | |
| MOTIVAT | - | - | - | - | - | - | 0.75 | | |
| OCB | 0.41* (0.07) | - | 0.41* (0.07) | - | - | - | 0.65 | | |
| HAPPY | 0.27* (0.04) | 0.27* (0.04) | - | 0.65* (0.05) | - | 0.65* (0.05) | 0.70 | | |
| ตัวแปร สังเกตได้ | SPIR1 | SPIR2 | SPIR3 | SPIR4 | SOCS1 | SOCS2 | SOCS3 | LEAD1 | LEAD2 |
| R² | 0.52 | 0.63 | 0.72 | 0.73 | 0.71 | 0.75 | 0.65 | 0.66 | 0.76 |
| ตัวแปร สังเกตได้ | LEAD3 | LEAD4 | LEAD5 | MOTH1 | MOTH2 | MOTH3 | OCB1 | OCB2 | OCB3 |
| R² | 0.82 | 0.84 | 0.78 | 0.76 | 0.77 | 0.69 | 0.68 | 0.88 | 0.78 |
| ตัวแปร สังเกตได้ | OCB4 | OCB5 | HAPP1 | HAPP2 | HAPP3 | HAPP4 | | | |
| R² | 0.83 | 0.80 | 0.82 | 0.78 | 0.73 | 0.86 | | | |

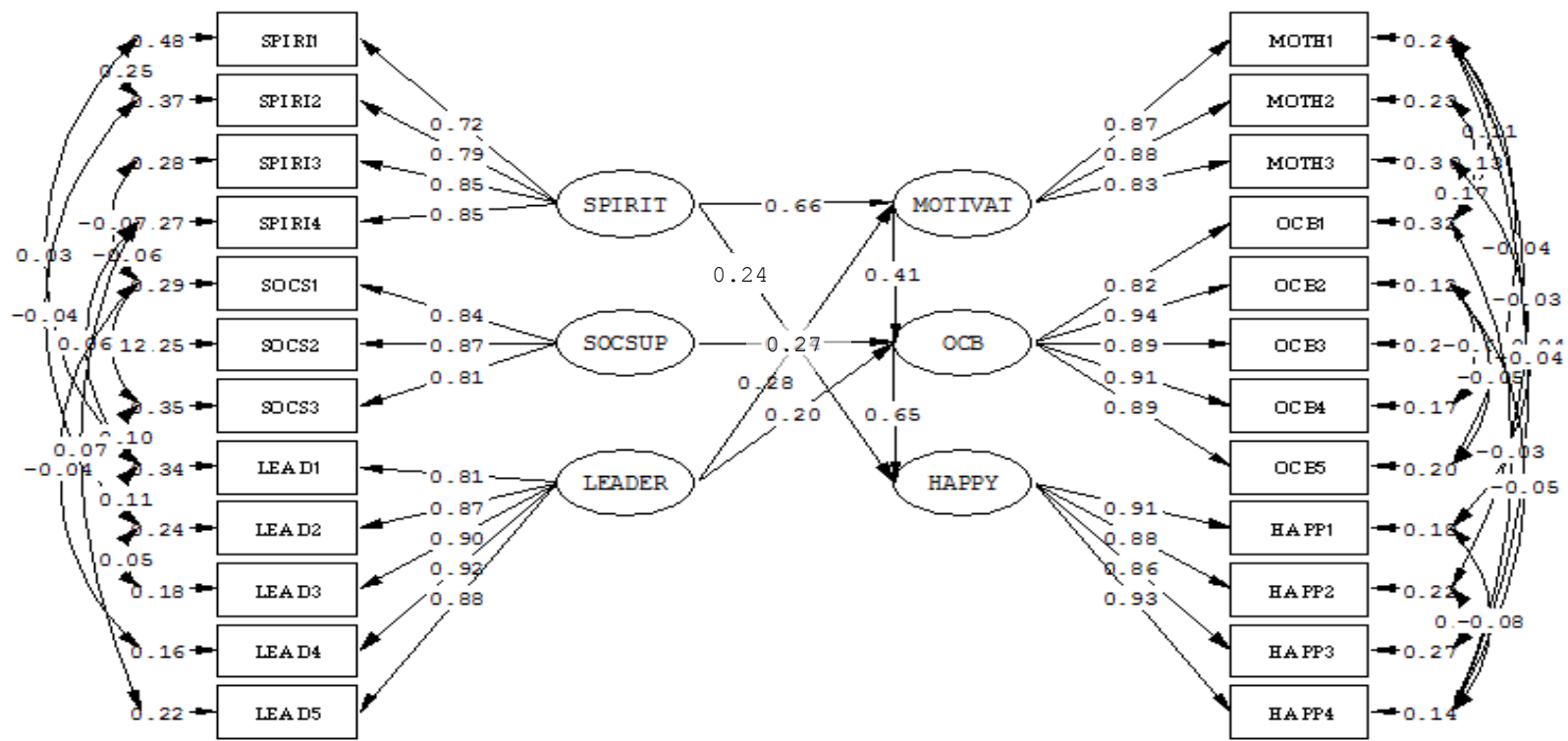
Chi-square = 347.58, p -value = 0.00, df = 196, χ^2/df = 1.77, CFI = 1.00, GFI = 0.93, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.044

หมายเหตุ * p < .05 TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ตามโมเดลทางเลือก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 347.58 ค่า p-value เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 196 $\chi^2 / df = 1.77$ ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า GFI = 0.93 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.044 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานของครู (HAPPY) มีค่าเท่ากับ 0.70 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 70

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน (HAPPY) ได้รับอิทธิพลจาก ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.42 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.24 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (SOCSUP) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ตัวแปรแฝงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVAT) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูมีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.28 และตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝงการแรงจูงใจในการทำงานของครู มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงโมเดล ดังภาพที่ 15



Chi-Square=347.58, df=196, P-value=0.00000, RMSEA=0.044

ภาพที่ 15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน โมเดลทางเลือก

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความประหยัคของโมเดลตามสมมติฐานกับ โมเดลทางเลือก

| โมเดล | χ^2 | df | RMSEA | GFI | AGFI | χ^2/df |
|-------------------------|----------|------|-------|------|------|-------------|
| 1. โมเดลสมมติฐาน | 1253.09 | 281 | 0.093 | 0.81 | 0.76 | 4.46 |
| 2. โมเดลทางเลือก | 347.58 | 196 | 0.044 | 0.93 | 0.90 | 1.77 |
| ความแตกต่างระหว่างโมเดล | 905.51 | 85 | | | | |

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบ χ^2 ($df = 85, \alpha = 0.05$) มีค่าเท่ากับ 107.52

จากตารางที่ 29 พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ที่คำนวณเท่ากับ 905.51 สูงกว่าค่าไค-สแควร์จากตารางที่มีค่าเท่ากับ 107.52 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า โมเดลทางเลือกที่วิจัยพัฒนาขึ้น มีความประหยัคกว่าโมเดลสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ ครูผู้สอนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสุขในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จำนวน 12 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน และแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ในเขตพื้นที่ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ในเขตพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความเบ้ ความโด่ง วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์แบบจำลองด้วยโปรแกรมลิสเรล และประเมินความเหมาะสมของโมเดล โดยตรวจสอบจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) Comparative Fit Index (CFI) Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) Goodness of Fit Index (GFI)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์ที่ได้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ที่มีความสุขในการทำงาน จำนวน 7 ท่าน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้ 1) ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การที่ครูมีความรักในอาชีพครูและมีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครู ด้วยการแสดงพฤติกรรมทางบวกต่อศิษย์ เช่น มีความห่วงใยอาทร เป็นผู้แนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม พบว่า การที่ครูได้รับการสนับสนุนความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวและคนในชุมชน ทำให้ครูปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารได้ทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ได้รับความสะดวกในการทำงาน ส่งผลทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ครูที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ของการเป็นครู มีความเสียสละและอดทนทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่ ให้ร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนด้วยการสอนนอกเวลา ราชการ ส่งผลทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จการเรียน และทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงาน 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ส่งผลทำให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และพัฒนานักเรียนอย่างเต็มความสามารถ และสร้างมิตรไมตรีที่กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน เพื่อให้ได้มิตรภาพที่ดีต่อกลับมา รวมทั้งเพื่อให้ได้การยอมรับจากผู้บริหารและผู้ปกครองนักเรียน การได้รับมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน 5) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมในการทำงานของครูและทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน สร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการทำงานและการสร้างบรรยากาศความสามัคคีในการทำงาน 6) ปัจจัยคุณลักษณะของครู ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ โดยครูที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ พบว่า บุคลิกภาพที่อยู่ในตัวครูที่เป็นคน

ที่มีจิตใจดี มีน้ำใจ สามารถปรับตัวในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และด้านอารมณ์ ครูมีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย เป็นองค์ประกอบจริงตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวัด แต่เมื่อพิจารณาโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า เส้นอิทธิพลบางเส้นยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และบางเส้นมีค่าติดลบ และค่าสถิติที่ได้จากการประมวลในโปรแกรมลิสเรล ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน ยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับ โมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรมจนมีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือได้ค่าจากค่าไค-สแควร์ $(\chi^2) = 347.58$ $df = 96$ Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.044 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวแปรใน โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ 70

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งทางตรงความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

3.2 ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูส่งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรแรงงูใจในการทำงาน

3.3 ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานส่งทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.4 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรความแรงงูใจในการทำงานผ่านตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.5 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมส่งทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน เรียงตามข้อค้นพบจากตารางการสังเคราะห์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจากจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นลักษณะของครูผู้ซึ่งผู้ที่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการมีอุดมการณ์ในการทำงานของครู เข้าถึงและเข้าใจศิษย์ ศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีความเมตตาต่อศิษย์ และปรารถนาให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ เมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จครูก็จะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ดังที่ ธวัชชัย เฟ็งพินิจ (2550) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณครูว่า หมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทศนคติ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดี ลุ่มลึก สงบเย็นเป็นประโยชน์ตามกรอบของจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรมและความคาดหวังของสังคม อันเป็นองค์รวม ธาตุแท้ของบุคคลผู้ใฝ่รู้ คิดค้นสร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และชูชาติ พวงมาลี (2550) ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครู คือ ครูที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ จากคุณลักษณะของจิตวิญญาณความเป็นครูที่กล่าวว่าข้างต้น พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ ซึ่งตรงกับคุณลักษณะของครูที่ดีตามพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กล่าวถึง การประพฤติตน

ของครูแก่คณะครู นักเรียนโรงเรียนไกลกังวล ในวโรกาสเข้าเฝ้ารับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2554 มีความตอนหนึ่งว่า “สำหรับครูนั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก ต้องทำตัวให้ดี คือ ต้องมีและแสดงความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุภาพ ความเข้มแข็งและอดทน” สอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ที่ได้ศึกษา เรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู กับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเท ในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 52.60 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนันท์ก้า แจ็งสว่าง (2554) ได้ศึกษา ประสพการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา พบว่า มวลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่าส่วน ที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์และสรีรชาติต่อบุคคล ผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน ทั้งนี้พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร จิตวิญญาณความเป็นครูส่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นอย่างมาก เพราะ โรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดารมีสภาพที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป ครูต้องเผชิญกับยากลำบากและประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จึงต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ความรักในอาชีพครูอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Palmer (2003) นักการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ที่ให้ความสนใจในเรื่อง จิตวิญญาณความเป็นครู โดยกล่าวว่า ครูไม่อาจแยกตัวตน (Self) ออกจากหรือออกจากเนื้อหาในการสอน (Subject) หรือจากนักเรียน (Students) ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยสุขุมมาล อุดม (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างมีความสุข กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์) ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนเกิดจากครู มีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ ครูรักและไม่ถือคติกับนักเรียน และครูสอนพื้นฐานก่อนและอธิบายซ้ำในเรื่องที่นักเรียนไม่เข้าใจ จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่าจิตวิญญาณความเป็นครูมีความสำคัญต่อการเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียน ทั้งนี้เพราะ จิตวิญญาณความเป็นครูมีผลทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีความเมตตาและปรารถนาดีต่อให้ศิษย์ และอุทิศตนเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารด้วยอุดมการณ์ความเป็นครูที่มี และความต้องการให้นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ทันสมัยกับนักเรียนในเมือง ดังนั้น จิตวิญญาณความเป็นครูจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ทุรกันดารเป็นอย่างมากและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2. ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม

ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน โดยในงานวิจัยครั้งผู้วิจัยระบุว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การครูได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากคนในครอบครัว และคนในชุมชนด้วยการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ทั้งทางด้านวัตถุสิ่งของ น้ำใจไมตรี หรือแม้ในยามครุเดือน ทั้งในยามปกติและยากลำบาก จากคนในครอบครัว และคนในชุมชน ดังที่ วรรณศิริ สุจริต (2553) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่ทำได้ โดยการให้กำลังใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของ และด้านการเงินที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cobb (1976, p. 300) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้รับรู้ว่ามีบุคคลที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่า ยกย่องนับถือ นอกจากนี้ตัวเองยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ Faber (1983) อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ 2) การสนับสนุนทางด้านการเงินและวัตถุ 3) การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับข้อกับชนิด และปริมาณของการสนับสนุนทางสังคม และชนิดของการสนับสนุนนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ได้การสนับสนุน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัยครั้งนี้ มาจากคนในครอบครัวและคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Lu et al. (1997) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมกับความสุข ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคม สามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) พบว่า แรงสนับสนุนจากครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุข และส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกอย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ Jacobsen (1986) ที่ศึกษาเรื่อง “Types and timing of social support” ผลการวิจัยพบว่า ในขณะที่สิ่งเร้าเข้ามาทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นนั้น การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์จะเป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญในการที่เข้ามาช่วยลดอารมณ์ที่ส่งที่เกิดจากกระตุ้นของปัญหาช่วยลดความรู้สึกไม่สบายใจ และทำให้ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นลดต่ำลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขมี สุคติ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

และสอดคล้องงานวิจัยของวรรณศิริ สุจริต (2553) ที่ศึกษา เรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์หนึ่งแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.50 และการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เรืองรุ่งจรเดช (2550) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม อันได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และคนในชุมชน ส่งผลทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ และทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งในพื้นที่ทุรกันดาร การสนับสนุนทางสังคมสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะว่า คนในครอบครัวและคนในชุมชนจะช่วยเหลือในบริการความปลอดภัย ช่วยเหลือโรงเรียน ในการจัดงานกิจกรรม อันจะส่งเสริมให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อให้ผลงานปฏิบัติของตนนั้นได้เกิดผลดีต่อโรงเรียน ต่อนักเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ Organ (2004) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีการตื่นตัวเกิน ไปกว่า บทบาทที่ถูกระบุไว้ เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับ หรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจ ยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้ การปฏิบัติการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ได้กล่าว พฤติกรรมสมาชิกที่ดีที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นพฤติกรรม ที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้จากงานวิจัย Diener et al. (2005, p. 812) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวก ในด้านการมีพฤติกรรมเข้าสังคมที่ดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า

การมีภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกระงับในด้านการมีพฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $r = .42$) จากงานวิจัยดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Miles, Borman, Spector and Fox (2002) ทำการศึกษา การสร้างตัวแบบที่เกิดจากการรวมตัวของพฤติกรรม การทำงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาถึงมาตรวัดความผาสุกจากความรู้สึกร่วม ร่วมในงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผาสุกของความรู้สึกร่วม ร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในพื้นที่ทุรกันดารมีความยากลำบาก ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร จะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานมากหรือเกินบทบาท ของหน้าที่ครู เพราะครูต้องเผชิญกับปัญหาระยะทางของโรงเรียนมีความห่างไกลจากตัวเมือง การเดินทางเข้าไปสอนที่ความยากลำบาก และไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เนื่องจากความไม่พร้อม ด้านระบบสาธารณูปโภค ส่งผลทำครูต้อง มีความอดทนอดกลั้นต่อสภาพการทำงาน และมีความสามัคคีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ในการปฏิบัติ ซึ่งกระทำ ดังถือว่า เป็นพฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเมื่อครูมีความตั้งใจ และพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ นักเรียน สามารถเรียนจบตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้ครูมีความภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจของครู ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนสอนในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีความขาดแคลนและยากลำบากในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงขับนำไปสู่ความมุ่งมั่น ในการทำงาน อันจะส่งผลให้ผลงานประสบความสำเร็จ ดังที่ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547, หน้า 76) ได้กล่าวว่า McClelland มีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจ และเชื่อว่าแรงจูงใจเป็นที่สำคัญที่สุด

ของมนุษย์ ที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงสถานะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ Beck (1990) กล่าวถึง McClelland ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งบอกเป็นนัยว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ชองกันกับความสุขประสบการณ์ที่บุคคลแต่ละคนได้รับสามารถทำนายผลลัพธ์ที่พึงพอใจได้ เมื่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดผลที่ดี บุคคลจะมีพฤติกรรมที่ต้องการความสำเร็จมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคคลได้รับการลงโทษลงความล้มเหลวที่เกิดขึ้น บุคคลนั้นจะพัฒนาความกลัวที่เกิดจากความล้มเหลวเป็นแรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงล้มเหลวได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Chiumento (2007) ได้ทำการสำรวจดัชนีความสุขในการทำงาน (Happiness at work index) ของผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งกับสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ กล่าวคือความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานในองค์กรนั้นมาจากการที่บุคคลากรมีความต้องการการยอมรับของเพื่อนร่วมงานซึ่งความต้องการดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากเพื่อน เมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน และมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้งาน และความสุขในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้งานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย และพนักงานที่มีความขี้งานมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี และด้านงานงานดี และพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากมีความสุข ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านใฝ่รู้ดี มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ส่วนพนักงานที่มีความสบายใจในที่ทำงานมีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กรมีความมั่นคงในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2557) ที่ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงาน โดยเฉพาะในการบริหารงาน โดยเมื่อหากมีกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้า ในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร

มีความสำคัญ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานเนื่องจาก หากมีครูแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีความต้องการให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เช่น ต้องการให้ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้ ก็ส่งผลทำให้ครูมีพฤติกรรมที่ทุ่มเทพยายามทำงาน ค้นหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตน เมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จตามที่ครูตั้งเป้าหมายไว้ ก็จะทำให้ครู เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้เรียนและมีความสุขในการทำงาน

5. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหาร ในสถานศึกษา คือ ผู้นำที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน คือ โดยต้องเป็น ผู้นำที่คอยสนับสนุน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของครูให้อิสระในการทำงานแก่คณะครู และให้ครู แสดงความคิดเห็นหรือ ได้มีส่วนในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ในการทำงานให้เกิดในโรงเรียน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ ลำเนา หมั่นแจ่ม (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงจึงต้องมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้จากการศึกษาของ Freyermuth and Schonewille (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้าง ความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ Ngah et al. (2013) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการทั่วไป กับความพึงพอใจในงานก่อนเป็นผู้จัดการระดับกลางในโรงแรม 5 ดาว ในกัวลาลัมเปอร์ประเทศ มาเลเซีย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพใน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคล้อยใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจ ในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อ ความสุขในการทำงาน และปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อ ผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนรินทร์ หลีออร์ธัญญา (2556) ศึกษาในเรื่อง ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 8 พบว่า ทักษะการบริหารตามแนวคิดของ Dubrin อันประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านมโนภาพ 4) ทักษะ การด้านวินิจฉัย 5) ทักษะด้านนโยบาย ส่งผลทำงานครูเกิดความสุขในการทำงาน และพบว่า

ในยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องประกอบด้วย คุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมขององค์กร มีความสามารถในการมองปัญหาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นได้และมีวิธีการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดี จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่ คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 32 ผลที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการความสุขและมีความสุขในการทำงานได้มาก องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแบบพัฒนามาก ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่ทำงานองค์กรมีความสุขมากขึ้นและยั่งยืน จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจากงานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและ โรงเรียน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำที่คอยส่งเสริม กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและส่วนสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจครูในการทำงาน รวมทั้งสร้างส่งเสริมให้ครูให้ทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร

6. ปัจจัยคุณลักษณะ

ปัจจัยคุณลักษณะ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้ปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งเป็นลักษณะ เฉพาะของครูแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพ โดยด้านอารมณ์หรือเชาว์อารมณ์ เป็นความสามารถของครูแต่ละคน ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ดังที่ Goleman (1995) ได้นิยามเชาว์อารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ในความรู้สึกรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่ เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2548) ได้ระบุว่า คนที่จะมีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกอีกอย่างว่า มีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องแนวคิดกับ Warr (2007) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุข 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และปัจจัยภายในบุคคล โดยเฉพาะ ปัจจัยภายในบุคคล พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพส่งผลต่อความสุข ด้วยพบหลักฐานต่าง ๆ

เช่น คนที่มีนิสัยชอบเข้าสังคมมากกว่าจะมีความสุขมากกว่าไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม บุคคลที่เปรียบเทียบกับสิ่งที่แย่กว่าตนเองจะมีความสุขมากกว่าคนที่เปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีกว่าตน การที่บุคคลมองสถานการณ์ว่าค่อนข้างเป็นเรื่องแปลกใหม่กว่าดำรงชีวิตอย่างปกติธรรมดาจะทำให้มีความสุขมากขึ้น ซึ่งบุคคลที่ปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างราบรื่นนั้น จะคิดว่าอิทธิพลภายนอกทั้งทางบวกและทางลบมีอิทธิพลต่อตนเองน้อยมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒดิ พัวพันธ์ และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและการส่งออก เครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมี่ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการมีความรู้และด้านมีคุณธรรมและพบว่าความสุขในการทำงานมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยพบว่า จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพของบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลิกภาพ และด้านอารมณ์หรือชาวอารมณ์ เป็นปัจจัยที่สาเหตุที่ส่งผลให้ครุมีความสุขในการทำงาน เพราะว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารเป็นงานที่ยาก เพราะฉะนั้นเนื่องด้วยครูต้องเผชิญกับสภาพการเดินทางที่ยากลำบาก และการดำรงอยู่อาศัยที่พัก ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ดังนั้นตัวครูจึงต้องเผชิญอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด การที่ครุมีบุคลิกภาพเป็นคนที่ชอบงานที่ทำท่ายและมีสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ตอนที่ 2 อภิปรายผล โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครุโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามโมเดลประหยัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา เรียงตามน้ำหนักของค่าอิทธิพลรวม (Total effect) ได้ดังนี้

1. ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครุโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้เนื่องจากว่า การทำงานในพื้นที่ทุรกันดารที่มีความยากลำบากในการเดินทางและขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ทำให้ครุที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารต้องมีความเสียสละและอดทนกว่าครุทั่วไป เนื่องจากความไม่พร้อมของสื่อการเรียนการสอนและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่พร้อมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนของครุ ทำให้ครุต้องทุ่มเทร่างกายแรงใจ

ในการสอนอย่างเต็มที่ เพื่อจะทำให้ให้นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารมีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับนักเรียนทั่วไป ดังนั้น การอดทน ทุ่มเท การเสียสละของครู คือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเป็นพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติด้วยความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน เพื่อหวังว่านักเรียนในพื้นที่ทุรกันดารจะได้รับ โอกาสทางการศึกษาเทียบเท่ากับนักเรียนในโรงเรียนทั่วไป ดังที่ Dubin (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ปราศจากคำสั่งสัญญาว่าจะให้รางวัลซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผลจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ and Ryan(2004) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ด้วยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพราะมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และพฤติกรรมที่บุคคลกรปฏิบัติด้วยยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เมื่อครูในพื้นที่ทุรกันดารได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนจนทำให้นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนหรือจบการศึกษาภาคบังคับ ความสำเร็จของนักเรียนทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นการครูมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะ โดด (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ Miles et al. (2002) ทำการศึกษาถึงการสร้างตัวแบบที่ให้เกิด พฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษามาตรวัดความผาสุกจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Diener et al. (2005, p. 807) กล่าวถึงผลการวิจัยของ Krueger et al. และ Crede et al. ทำการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจในด้านรายได้และโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Williams and Shiaw (1999 cited in Diener et al., 2005, p. 812) ศึกษา ภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวกกับพฤติกรรมกรเข้าสังคมที่ดี พบว่า มีความสุขความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $r = .42$) จากงานวิจัยดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิภา มานะต่อ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะความสุขกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่งพบว่า ภาวะความสุขด้านความมีเมตตา กรุณา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และภาวะความสุขของพนักงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 24 ดังนั้นจึงสรุปว่ากรปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหากมีความตั้งใจมุ่งมั่น ทุ้มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ หรือมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากความพยายามและความทุ่มเทของกรนั้นได้ส่งผลทำให้นักเรียนเป็นคน ดี เก่ง และมีสุข ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในความสำเร้งของนักเรียนและมีความสุขในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร

2. ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรเร้งจุงใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก จิตวิญญาณความเป็นครูมีส่วนสำคัญที่เป็นเร้งผลกัต้นในการทำหน้าทีของครู เนื่องด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูคือ ความรัก ความศรัทธาที่ครูมีต่ออาชีพครู และเจตทีที่ดีต่ออาชีพครู ซึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน สร้างเร้งจุงใจในการทำงานให้กับครู ดังที ชูชาติ พวงมาลี (2550) ให้ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครูว่า หมายถึง ครูทีมีความรัก และ ความศรัทธาในวิชาชีพรู ปฏิบัติเป็นแบบอย่างทีดี มีความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแหล่งการเร้งรูู้ และมีความมุ่งมั่นทีจะพัฒนาผู้เร้งรูู้ให้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องแนวของ Palmer (2003) นักการศึกษาของสหรัฐอเมริกาทีให้ ความสนใจใน เร้งจุงจิตวิญญาณความเป็นครูโดยกล่าวว่ ครูไม่อาจแยกตัวตน (Self) ออกจาก หรือออกจากเนื้อหาในการสอน (Subject) หรือจากผู้เร้งรูู้ (Students) ได้ ทั้งนี้จิตวิญญาณ

ความเป็นครู ส่งผลความสุขในการทำงานของคุณเนื่องจากผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะมีทัศนคติในแง่บวกต่ออาชีพครู คือ มีความตระหนักเห็นคุณค่าความสำคัญของอาชีพครู และยึดถือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและความปรารถนาดีที่ต้องการให้ศิษย์เป็นพลเมืองที่ของชาติ ซึ่งจิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลทำให้ครูมีความมุ่งมั่น พยายาม อดทนทำหน้าที่ครู ที่ต้องแบบอย่างดีต่อศิษย์ ผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูจะมีความพึงพอใจในอาชีพและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียนที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการอบรมสั่งสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมนันทิกาแจ้งสว่าง (2554) ได้ศึกษา ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในสายสอนที่ได้รับรางวัลในโครงการตามรอยเกียรติยศ ครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะเวลาที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูคงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจากผลของการศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่าส่วนที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน ทั้งนี้พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครู เนื่องจากครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูสูงจะมีความตั้งใจมุ่งมั่นพัฒนาการสอนนักเรียนให้ดีขึ้น หาวิธีการใหม่ ๆ มาสอนนักเรียน ดังที่งานวิจัยของภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของครู ทั้งนี้จิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความรักความเมตตาต่อศิษย์ ด้านความซื่อสัตย์ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานครูได้ร้อยละ 52.60 และเมื่อครูทุกคนทำงานด้วยความตั้งใจ รู้สึกว่างานมันคงมองเห็น โอกาสก้าวหน้า มีการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม และงานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถผลประโยชน์ตอบแทนในเกณฑ์น่าพอใจ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดีจะส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้จากการศึกษา (Spreizer, 1995) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ การที่เราเป็นเจ้าของหรือเป็นหัวหน้าในเรื่องการรับผิดชอบงานหนึ่งงานใด ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกว่ามีความสำคัญที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และรู้สึกว่างานนั้น ๆ เป็นของเขาเอง เขาจึงต้องทำให้ดีที่สุดในเรื่องรักในงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ จิตวิญญาณความเป็นครู และจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่า

ประการหนึ่งเพราะครูจำเป็นต้องมีความรัก ความสงสารศิษย์ เป็นพื้นฐานทางจิตใจ อยู่อย่างหนักแน่น จึงจะสามารถทนลำบาก ตรากตรำทั้งกาย และใจ อบรมสั่งสอน และแม้เกี่ยวข้องศิษย์ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่ง จะต้องยอมเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นครู ซึ่งทราบกันดีแล้วว่า "ไม่ใช่ทางที่จะแสวงหาความร่ำรวย ยศศักดิ์ หรืออำนาจความเป็นใหญ่ แต่ประการหนึ่ง ประการใด ให้แก่คนได้เลย" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 ข)

อันแสดงให้เห็นว่าครูนั้นต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ซึ่งคือต้องมีจิตวิญญาณ ความเป็นครูเมื่อมีจิตวิญญาณความเป็นครูแล้ว ครูก็พร้อมที่จะทุ่มเทพยายามทำงานหนัก เพื่อศิษย์ ซึ่งก็คือแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น จิตวิญญาณความเป็นครูจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้ ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะข้าราชการครูที่มีความสรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก จะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ และถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ซัดเกล้านักเรียนให้เป็นคนดี มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรักและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และความสรัทธาในวิชาชีพครู เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ การประกอบอาชีพครูเป็นได้ด้วยดี มีความสุข ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต และจากงานวิจัยข้างต้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูเกิดจากการที่ได้ ทำงานที่ชอบ และได้รับการยอมรับ เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและมีโอกาสช่วยเหลือนักเรียน อันเป็นผล มาจากการที่ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งในพื้นที่ ทุรกันดาร ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเพราะเป็นจุดเริ่มต้น ที่ทำให้ครูต้องการมาปฏิบัติงานในอาชีพครูและเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นสำนึกที่อยู่ในจิตใจของครูที่ การเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจ ให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ความสุขในการทำงานของครู คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของ นักเรียน ความพึงพอใจอาชีพครู และการได้รับการยอมรับและสรัทธาจากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ซึ่งนี้จะทำให้ครูมีความสุขดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญ คือครูจะต้องมีแรงจูงใจ ในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ดังที่ Spreizer (1995) กล่าวว่า การสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dinner (2003) กล่าว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน เมื่อผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคคลจึงพยายามใช้ความสามารถ

ที่มีอยู่ เพื่อกระตุ้นตัวเองให้เกิดแรงจูงใจ (Motive drive) ให้ไปสู่จุดหมายและสัมฤทธิ์ผลในที่สุด และทั้งนี้งานวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากครูเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ตั้งใจพยายามปฏิบัติงานอย่างดี ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกดังกล่าว คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังที่ Dubrin (1973) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานได้ดีขึ้น 2) เป็นบุคคลที่แบ่งปันส่วนความสำเร็จในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน 3) เป็นบุคคลที่ให้คำแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน 4) เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน ช่วยสร้างเสียงหัวเราะให้กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เพราะว่าตัวแปรดังกล่าวมีส่วนที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โดยทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Organ and Batement (1991, p. 227) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า แรงจูงใจส่งผลให้พนักงานเกิดความพยายาม และแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของสุภากร ทศน์ศรี (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ ทั้งนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่แนวคิดของ Lamber (2000 อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ, 2547, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ บุคคลจะมีความรู้สึกต่อสภาพ หรือผลประโยชน์ที่เขาได้รับจากบริษัท ซึ่งผลประโยชน์เหล่านี้ ได้แก่ การจัดสถานเลี้ยงเด็ก การเตรียมความสะดวกสบายให้กับพนักงานเมื่อต้องออกไปปฏิบัติงานข้างนอก มีการให้คำปรึกษา อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของงานภายนอกที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยพนักงานจะแสดงความพยายามที่มากขึ้นเมื่อเขาได้รับผลประโยชน์เหล่านี้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สรุปว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะพฤติกรรมความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเท อดทนและให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้จากงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากครู

ที่ปฏิบัติในพื้นที่ทุรกันดารที่ต้องเผชิญที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนสอน แรงจูงใจในการทำงานของครูจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงาน และถ้าครูได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ก็ส่งผลทำให้ครูจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

4. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน แสดงว่าการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ผู้บริหารมีบทบาทอย่างสูงต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบากในการเดินทาง โดยที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดกับครูและบุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าว ทำงานอย่างที่ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษา และดูแลให้การช่วยเหลือสนับสนุนครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Woodard (1994) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่ และแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเขตชนบทของรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเรื่องการใช้วิจารณญาณกับเรื่องความคิดริเริ่ม ส่วนเรื่องแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับระดับของการดำเนินความต้องการ และความสำเร็จในการดำเนินพฤติกรรมการใช้วิจารณญาณของผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมากกว่าพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มของผู้นำ การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจในการทำงานถ้าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารแบบอย่างที่ดีและมีความสามารถที่จะกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ตามได้ จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานดังที่ งานวิจัยของวรวิทย์ กระจ่างวงศ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ .01 โดยมี การนำเสนอแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจอำนาจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาสอดคล้องกับงานวิจัยของชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร ทั้งนี้เพราะว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรของครู คือพฤติกรรมที่ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละและอดทนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เมื่อครูมีความเต็มใจ พึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายก็จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน แต่ทั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรของครูจะเกิดขึ้นได้ส่วนหนึ่งต้องได้รับการสนับสนุนโดยผู้บริหารสถานศึกษาดังที่ Boerner, Eisenbiess and Griess (2007) ได้ศึกษาถึง ผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่อพฤติกรรมของผู้ตาม และผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานของวิจัย Whittington et al. (2004) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป้าหมายที่ท้าทาย และการออกแบบงาน ทั้งที่มีอิทธิพลทางตรงและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ในการที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของพนักงาน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Podsaff et al. (1993) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและมีความเป็นธรรมในองค์กร: ประเด็นและแนวทางสำหรับวิจัยเชิงอนาคต พบว่า ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในเชิงบวก จะส่งผลต่อความพึงพอใจ การผูกพันในองค์กร การรับรู้ของความเป็นธรรม และพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีในองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานของนุรดี หมัดปลอด (2555) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบ การเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

เท่ากับ .22 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผ่านตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .06

5. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคม คือ การครูได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากคนในครอบครัว และคนในชุมชน ในการให้คำปรึกษาแนะนำ การช่วยเหลือ ทั้งทางด้านวัสดุ สิ่งของ น้ำใจไม่ตรี การให้ความช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยากลำบากจกคนในครอบครัว และคนในชุมชน ทำให้เกิดความอบอุ่นในการทำงานแม้จะอยู่พื้นที่ห่างไกล แต่ก็ได้รับน้ำใจไม่ตรี การดูแลเป็นอย่างดีจากครอบครัวและคนในชุมชน ส่งผลให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร งานวิจัยของ นูรลี หมัดปลอด (2555) ที่ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตกลาง พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากงานวิจัยของพรวิภา มานะต่อ (2551) ที่ศึกษา เรื่องภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมส่งต่อเป็นพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorman et al. (1998) ทำการวิจัย เพื่อศึกษาว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม ด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้หรือไม่ โดย พบว่า ความยุติธรรม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยการสนับสนุนจากองค์กรนี้จะเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านกระบวนการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ แล้วทำให้พนักงานปฏิบัติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนกลับคืนสู่องค์กร จากงานวิจัย ช้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener et al. (2005) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวก ในด้านการมีพฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดีกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การมีภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวกในด้านการมี พฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $r = .42$)

จากงานวิจัยดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้วก็จะทำให้เกิดความผาสุกในการมีส่วนร่วมหรือมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การสนับสนุนจากสังคม คือ การได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากคนในครอบครัวและคนในชุมชน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ทำงานของครู กล่าวคือ เมื่อครูได้รับการดูแลการช่วยเหลือที่ดีจากคนในครอบครัวและคนในชุมชนก็ส่งผลทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทพปฏิบัติหน้าที่ครูเป็นอย่างดี หรือเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการความพยายามของครูในการทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ เช่น อ่านออกเขียนได้ หรือจบการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเหล่านั้นทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

สำหรับตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ในโมเดลประหยัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยคุณลักษณะไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยคุณลักษณะที่ประกอบด้วยด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะประจำตัวของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ปรับตามสภาพแวดล้อม โดยในงานวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกคือ กลุ่มครูมีผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่ และเป็นบุคคลที่ได้รับยกย่องว่าเป็นผู้ที่อุทิศเสียสละในพื้นที่ทุรกันดาร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการอารมณ์และความรู้สึกได้ดี ซึ่งแตกต่างจากลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณ ที่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ทุรกันดารน้อย ขาดความรู้ความเข้าใจในบริบทของพื้นที่ จึงทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้ จากเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ปัจจัยคุณลักษณะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สอดคล้องแนวคิดของ Baron (1997) กล่าวว่าอารมณ์เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ สอดคล้องของ Warr (2007) กล่าวว่า คนที่มีนิสัยชอบเข้าสังคมมากกว่าจะมีความสุขมากกว่าไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณ ความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชน ตลอดจนหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยดังกล่าว เรียงตามความลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรมีโครงการหรือมีการนิเทศติดตามพัฒนาส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

1.2 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรมีส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนและคนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ทั้งด้านการบริการช่วยเหลือในส่วนการพัฒนาโรงเรียน และช่วยกันสอดส่องดูแลนักเรียนเมื่ออยู่นอกสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน

1.3 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงออกด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. จากข้อค้นพบในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบายการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว โดยเรียงตามความลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้

2.1 ปัจจัยพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรมีการคัดเลือกบุคลากรหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ทุรกันดาร โดยมีคุณสมบัติ พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันประกอบด้วย ด้านความสำนึกหน้าที่ของครู ความช่วยเหลือผู้อื่นและความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรกำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลที่จะบรรจุตั้งให้เป็นครูในพื้นที่ทุรกันดาร โดยมีคุณสมบัติ ต้องเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู อันประกอบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ มีความอดทนต่อศิษย์ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย การศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับ ครูในพื้นที่ทุรกันดาร ด้วยการยกย่อง เชิดชู ครูที่เสียสละปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร ให้ได้รับการยอมรับ ตั้งแต่ระดับ โรงเรียน จังหวัด จนระดับถึงประเทศ

3. จากองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน เรียงตามข้อค้นพบว่า 1) ด้านการเป็นผู้ให้โอกาส 2) ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ ของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

3.1 ด้านการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุดความสุขในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเปิดโอกาสให้ ผู้เตรียมพร้อมสู่อาชีพครู ได้เรียนรู้การเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนที่อยู่ห่างไกล เพื่อให้ครู เกิดเจตคติที่เป็นบวกต่ออาชีพครู และอุทิศเสียสละความสุขสบายส่วนตัว เพื่อมาปฏิบัติงานในพื้นที่ ทุรกันดาร

3.2 ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร มีศักยภาพในการพัฒนาความรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควร ส่งเสริมรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพื้นที่ทุรกันดาร เพื่อให้ครู ได้นำวิธีการจัดการศึกษาดังกล่าว ไปสอนและพัฒนานักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร

3.3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูคือการครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองของนักเรียน และคนในชุมชน ดังนั้น เพื่อให้ครูในพื้นที่ ทุรกันดาร มีความสุขในการทำงาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในปฏิบัติงานของครู อันได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ควรมิให้เกียรติ ยกย่อง และปฏิบัติต่อครูด้วยมิตรไมตรี ที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในเขตพื้นที่ ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลครูที่ประสบความสำเร็จ ในทำงานและมีความสุขในการทำงาน ในการสร้างโมเดลสมมติฐาน ซึ่งควรมีการเก็บ ข้อมูลคู่ขนานกับครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่มีความสุขในการทำงาน เพื่อสอบทานข้อมูลในประเด็นเดียวกัน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เช่น ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อ่องสมบุรณ์. (2550). *วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับจัดการในธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต. (2548). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กระทรวงการคลัง. (ม.ป.ป.). *ประกาศ เรื่อง สำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2558*. เข้าถึงได้จาก <http://eticket.finance.oop.cmu.ac.th/demoweb/?q=th/node/10897>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552 ก). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐาน วิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552 ข). *การประชุมสัมมนาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตาม โครงการพัฒนา การศึกษาบนพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2557). *คุณครู...เพื่อเด็กดอย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/558135>
- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาว์ อารมณ์ ตามแนวคิด โกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขาย ของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2552). *จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 17)*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันราชภัฏ
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกษรา ชัยรัมย์เลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติ
ต่องานและภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกตุมณี มากมี.(2551). การสอนครูสังกัดงานการศึกษาเอกชนที่ได้รับการฝึกอบรมโครงการ
ฝึกอบรมครูประจำการในการสอดแทรกจริยธรรมตามหลักประถมศึกษา ตามการรับรู้
ของครูและนักเรียน.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลบุคลากรครูและผู้บริหาร. (2551). เข้าถึงได้จาก

<http://www.2551123.242.164.132/chiangrai2/enews/-44k>

คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ติดตามสภาวะการณัครู
รายจังหวัด (Teacher watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณั
และปัญหาในการทำงานของครู. เข้าถึงได้จาก

<http://www.Teacherwatchthai.com/download.php>

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตรา เต็มจิตรอารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ: รามาธิบดี.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2549). ศาสตร์ว่าด้วยจิตวิญญาณครู. เข้าถึงได้จาก

<http://www.Dusithost.Dusit.ac.th>

ฉันทิณี รัตนพันธ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การเรียนรู้อย่างมีความสุข
กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เขาว่า
อารมณ์ (EQ) และเขาว่าทางจิต (SQ). *Hatyai Journal*, 9(3), 75-82.

- ชยานันต์ คงทรัพย์. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชัยพิชิต อินคำ. (2549). ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหาร.
ม.ป.ท.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2550). องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace). กรุงเทพฯ: แผนงาน
สุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชูชาติ พวงมาลี. (2550). คุณลักษณะของครูมีอาชีพของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่ง
โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.
- จิตินันท์ สมบัติศิริ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรีจังหวัด
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ หลีกคำจร. (2548). ทำงานอย่างไรให้มีความสุข. วารสารกรมประชาสัมพันธ์, 9(102),
- ณัฐวรรณ คำแสน. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการสอนการพยาบาลจิตวิญญาณของ
อาจารย์ ความผาสุกทางจิตวิญญาณของนักศึกษา กับพฤติกรรมพยาบาลจิตวิญญาณของ
ตามรายงานของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- คุษฎี โยเหลา และคณะ. (2553). *การสร้างเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดระดับการพัฒนาจิตวิญญาณสำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมูลนิธิสคศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ถวิล ชาราโกชน์. (2532). *จิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.
- ทรงวุฒิ เทพรักษา. (2544). *การบริหารการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- ทัพพร ปราชญาพร. (2551). *บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ บุคลิกตามทฤษฎีเชาว์จิตอัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดในสถาบันการเงินสังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิสนา แยมมณี. (2545). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2549). *ดัชนีความสุขทางรอดของคนไทย*. กรุงเทพฯ: บิยอนด์ พับลิชชิง.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). *ค่านิยมขององค์กร*. เข้าถึงได้จาก http://www.medtechtoday.org/index.php?option=com_content&task=view&id=421&Itemid=45
- ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2554). *ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา*. ปรินญานินพนธ์วิทยาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ. (2550). *ศาสตร์ว่าด้วย จิตวิญญาณความเป็นครู*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/spirituality/153240>
- ธานีชา มูลอามาตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542 ก). *การวิเคราะห์ห่อภิมาน*. กรุงเทพฯ: นิชินแอคเคอร์ไทซ์กรุ๊ป.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542 ข). *โมเดลลิสเรล (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภคด วรรณิการ. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at workplace)*.

เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/>

นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*.

นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพัฒนาโปรแกรม
ระบบงานแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

นันทวัน นวมนิม. (2551). *บุคลิกภาพความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความ
ฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.

นันทรา กิจธีระวุฒิมงษ์. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). *วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานสำหรับ
งานสาธารณสุข. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2)*,

นิรมล กิตติกุล. (2548). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตสารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานปฏิบัติงานการผลิตใน
บริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.

นุรลี หมดปลอด. (2555). *โมเดลความสัมพันธ์สาเหตุพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ
ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงาน โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ*.

บดินทร์ หาญบุญทรง. (2555). *ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุน
ขององค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.

บรมมา กุมาริ. (2548). *จิตวิญญาณ. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก*

<http://www.Bkthai.com/news/robin.html>

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์*

- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุษบง พิบูลชยาภส. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฎิภาค บุญมั่งมี. (2553). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2554). *รู้จัก “สามารถ สุทะ” ครูเรือนแพ สุขจริงอิงกระแสธาร*. เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1352187781
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร. (2535). *การวิเคราะห์เส้นโยงด้วยสถิติ: สถิติสำหรับนักวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัดกรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). *Happy workplace สวรรค์ในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/biog/beyondkm/58183>
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). *พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาโทวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิยะรัตน์ นิคมรัตน์. (2555). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เปรมปรีดี หมู่วิเศษ. (2549). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทาง
อารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. คุยฎีนิพนธ์การศึกษา
คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนิดา คชะชา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). *ภาวะความสุขกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). *คู่มือชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอูน) และเขมณัฐ อินทรสุวรรณ. (2553). *ตัวชี้วัดความสุข: กลยุทธ์
การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้าง
การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พวงพกา คงวัฒนานนท์. (2556). *การใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของ
งานวิจัยทางสุขภาพ*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 21(7),
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน*. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*, ฉบับพิเศษ, 36-45.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- พัฒน์ดี พัวพันธ์, ปนัดดาชานาญสุข และประคอง ชื่นวัฒนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน*.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32(2), 103.

- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- การดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ ความทุ่มเทในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภูริชญา ยิ้มยิ้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์ สาเหตุในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูรินทร์ จาริยานิช. (2555). ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา บนพื้นที่สูงที่ผู้เรียนเป็นชาวไทยภูเขา: กรณีศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนต์ภัส มโนการณ. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาพื้นที่สูงและทุรกันดาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนัสวี วัชรวิศิษฐ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มรุต ก้องวิริยะไพศาล. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52(1),
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). ปรัชญาวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- ลักขมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ พลชัย. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลาวรรณ สกุดกรณาอารีย์. (2549). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดป่าเลไลย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วงศ์รอง บุญชูศรี. (2549). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาพาณิชยกรรม และสาขาวิชานยนต์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณศิริ สุจริต. (2553). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้ใน โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและ โมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรารัตน์ ทองถาวร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัด อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการจัดการท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านบึง.

วราวิทย์ คชะวางค์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิทยา นาควัชระ. (2552). *ความสุข 3 อย่าง...สร้างได้*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

วิทยากร เชียงกุล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุขและความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

วิชัยญา วันโณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้า กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูทวนเวียนเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: อักษราพิพัฒน์.

วิรุทธ จินสีคง. (2555). *ลักษณะผู้นำที่ดี*. เข้าถึงได้จาก

<https://sites.google.com/site/prachidinnabutr/weerayut49>

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์. (2551). *เชาว์อารมณ์ (E.Q.)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ กัณกา. (2549). *เชาว์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศักดิ์ ชุ่นกลาง. (2552). *การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ศุภากร ทัศนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศญาญ ชีระวิชิตตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 16(1), 15-26.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู. เข้าถึงได้จาก <http://www.Teacherwatchcthai.com/download.php>
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2549). การสำรวจเรื่อง ครูดีในดวงใจ 1-3 ตุลาคม 2549. เข้าถึงได้จาก http://research.cmru.ac.th/view_respoll.phpM=11
- สถาพร พงกตฤกษ์. (2557). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก. งานวิจัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ การคำรน์. (2544). แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). ความสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). คู่มือสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. เข้าถึงได้จาก http://www.hrd.nida.ac.th/happy/about_01.php
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. (2552). ข้อมูลจำนวนนักเรียนและอัตราค่าจ้างครู. เข้าถึงได้จาก <http://www.cri2.obec.go.th/-3k>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). รายงานการประเมินคุณภาพชีวิต การทำงานและความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 1. (2554). *แผนปฏิบัติการราชการการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2554 กลุ่มจังหวัดที่ 16 (ภาคเหนือตอนบน 2)*. เชียงใหม่:
สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 1.
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง*. คุยนิพนธ์ปรัชญาคุษุภบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สิทธิ ชีรสรณ์. 2554 *การออกแบบการวิจัยแบบวิธีผสม: ความเป็นมาและประเด็นขัดแย้ง*.
เข้าถึงได้จาก http://acad.vru.ac.th/form/var_4.pdf
- สิทธิโชค วรานันต์กุล. (2547). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สิริอร วิชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา อินตะโอด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพมาล อุดม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่มีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (คณะศึกษาศาสตร์)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา คานะโกะ. (2554). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องประกอบการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุบิน อุปรีที. (2548). *พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ บุญมะยา. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ที่สอดคล้องกับงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานขายในธุรกิจประกันชีวิต*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555, พฤษภาคม-สิงหาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2)*.
- สุรมงคล นิ่มจิตต์. (2556, พฤศจิกายน). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(2)*.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2552). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). *การพัฒนาและตรวจสอบของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ ช่างวางกูร. (2552). *วารสารคำคุณ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ramamental.com/journal/463/v4636.htm/>
- อมรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อมรินทร์ ฤทัยคงถาวร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อรปวีณ์ สุตะพาหะ. (2554). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัครสรา สถาพรวงษา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญพร พูลทรัพย์. (2546). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five) กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษากองรายได้ การปราบปรามหลวง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2533). *แนวทางสู่ความสุข บทเรียนแห่งชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- อาภัสรา ศิย์ง. (2552). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตกรุงเทพฯ ตะวันออกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อารีเยาวรรณ อ่วมธานี. (2549). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อารีรัตน์ วิจิตรพัชรพล. (2549). *ความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2550). *จิตวิทยายบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อุดลพัฒน์กิจ.
- Ahmad, A. R., Mohd Adi, M. N., Noor, H. M., Abdul Rahman, A. G., & Yushuang, T. (2013). The influence of leadership style on job satisfaction among nurses. *Asian Social Science*, 9(9), 172-178.
- Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and Kahneman's objective happiness. *Journal of Happiness Studies*, 6, 301-324.
- Argyle, M., & Martin, M. (2007). *The psychology cause of happiness*. Oxford: Pergamon.
- Arbuckle, J. J. (1995). *AMOS user, s guide*. Chicago: Small Waters Corporation.
- Baron, R. (1997). *Baron emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence (technical manual)*. Toronto: Multi-Health System.
- Baron, R. (2002). Chapter seventeen, emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory from Baron, R. In Parker, J. D. A. (Ed.), *The handbook of emotional intelligence: Theory development, assessment and application at home school and in the workplace* (pp. 364-365). San Francisco: Jossey-Bass.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Beck, R. C. (1990). *Motivation: Theories and principles* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Bentler, P., & Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*, 16(1), 78-117.
- Boerner, E. S. A., & Griess, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformation leader. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(3), 15-26.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1972). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dhingra, R., Manhas, S., & Thankur, N. (2005). Establishing connectivity of Emotional Quotient (E.Q.), Spiritual Quotient (S.Q.) with social adjustment: A study of Kashmiri migrant women. *J. Hum. Ecol. [Serial Online]*, 18(4), 313-317.
- Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D.(2000). *Introducing LISREL :A Guide for the Uninitiated*. Sage Publications: London.
- Diener, E. (2003 a). *Recent finding on subject well-being*. Retrieved from <http://goo.gl/egfLG>
- Diener, E. (2003 b). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. E., Lyubomirsky, S., & King, L. (2005). The benefits of frequent positive affect: Dose happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Dierendonk, D. V. (2005). The construct validity of Ruff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643.
- Doughty, J., May, B., Butell, S., & Tong, V. (2002). *Nursing education perspectives*. Retrieved from <http://goliath.ednext.com/com2/gi-0199-1944027/work-environment-a-profile-of-html>
- Dubrin, A. J. (2000). *Applying psychology: Individual organizational effectiveness*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. New Jersey: Practice Hall.
- Edward, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Washington DC: Congressional Quarterly.
- Faber, B. A. (1983). *Stress and Burnout in the human service professions*. New York: Pergaman.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Franken, R. (2007). *Human motivation* (6th ed.). Belmont: Thomson Wadsworth.
- Frederick, H., Bernard, M., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. USA: John Wiley & Sons.
- Freyermuth, P. A., & Schonewille, R. J. (2009). Happy workplaces! happy? Are you nuts?. *The Journal of the Conference for Global Transformation*, 9(1), 9.

- Friedrickson, B. (2006). *Happiness at work*. Retrieved from <http://www.cnn.Com/2006/health/conditions/11/14/happiness.woek/index.html>
- Gardner, M. (2004). *Seven things employees want most to be happy at work*. Retrieved from http://www.bassimalim.com/pictures/pdf/s_s_45765fa8-b461-40a4-86f4-d22d15e62976.pdf
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. Haslina Che Ngah Mohd Fazli Musa, Zaiti Noreen Rosll, Mohamed Norisaifulruddin Mohd Bakri.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299-307.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing: Organizational behavior* (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantarn Books.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1993). *Behavior in organization* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2000). *Behavior in organizational: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hackman, R. J., & Oldman, G. R. (1980). *Work redesign reading*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Hackman, R. J., & Oldman, G. R. (2004). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior & Human Performance*, 16, 250-279.
- Hair, et al. (1995). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harmer, R., & Fallon, B. (2005). *Organizational citizenship behavior, emotional intelligence and spirituality: What's the relationship?*. Retrieved from <http://www.developfullcircle.com>
- Heylighen, F. (1999). *Happiness*. Retrieved from <http://pespmc1.vub.ac.be/happiness.htm>

- Hor, J. T. (2001). *The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship case of electronic industry in Taiwan*. Retrieved from <http://www.hercules.vts.com/cgi-bin/ndltd>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Howard, P. J., & Howard, J. M. (1997). *The big five quick start: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED384754.pdf>
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West.
- Iopener, (2010). *The science of happiness at work*. Retrieved from <http://www.iopener.com/the-science-of-happiness>
- Jackson, T., & Margaret, N. (1998). *Factors-affecting achievement motivation in woman: Affiliation, self-esteem, life satisfactions, and definitions of success*. Retrieved from <http://thailis.Uni.net/dao/detail>
- Jacobsen, D. E. (1986). Types and timing of social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 250-264.
- Jasper, M. (2007). The significance of the working environment to nurses' job satisfaction and retention. *Journal of Nursing Management*, 15, 245-247.
- Jessica, P. J. (2010). *Happiness at work maximizing your psychological capital for success*. UK: Wiley-Black Well.
- John, G. (1996). *Organizational behavior understanding and managing life at work* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- John, G. (2006). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 user's reference guide*. Chicago: Scientific.
- Katz, D. (1978). *The social psychology of organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

- Kuhert, K. W. (1994). Transforming leadership: Developing people through delegation. In B. M. Bass & B. J. Avolio (Eds.), *Improving organizational effectiveness through transformational leadership* (pp. 10-25). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York: The Penguin.
- Lopper, J. (2008). *A path to happiness through meaningful work*. Retrieved from http://personaldevelopment.suit101.com/article_path_to_happiness_through_meaningful_work
- Lu, L., Shin, Y. B., Lin, Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personality and Individual Differences, 23*(3), 453-462.
- Luthans, F. (1992). *Organization behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, (2001). Personal and environmental correlates of happiness. *Personality and Individual Differences, 23*(3), 453-462.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Dinner, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin, 31*(6), 803-855.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-655.
- Marjone, L. R., Russell, C., Carol, A. B., & Andrej, B. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organization Behavior, 20*, 159-174.
- Mason, A. M. (1998). Perceptions of presidential leadership by chief academic officers and their relationship to job satisfaction, motivation toward extra effort, perceived effectiveness in American community colleges: A composite modal of transformational and transactional leadership (CD- ROW). *Dissertation Abstracts International, 59*(3), 706.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185-211.
- Mayo, E. (1954). *The human problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University.

- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century Crofts.
- McClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: The Free.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*(1/2), 51-57.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism collectivism as a individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organization Behavior*, *16*, 127-142.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behaviors?. *Academy of Management Journal*, *41*, 351-357.
- Munchinsky, P. M. (1996). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). California: Books/ Cole.
- Murphy, J. (2006). *The power of subconscious mind*. New York: BN Publishing Education.
- Neil, E., & Richard, (2005). Subjective well-being (happiness). *Journal of Continuing Psychology Education*, 1-18. Retrieved from www.texcpe.com
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational behavior: Foundations, realities & challenges* (5th ed.). Australia: Thomson/ South-Western.
- Ngah, H. C., Musa, M. F., Rosli, Z. N., Mohd Baki, M. N., Ariffin, A. Z. A., & Sekharan Nair, G. K. (2013). Leadership styles of general managers and job satisfaction antecedent of middle management, University Teknologi MARA (UiTM), Dungun Campus, Dungun, Terengganu, Malaysia. *Asian Social Science*, *9*(15),
- Niehoff, P. B. (2001). *A motive based view of organizational citizenship behaviors: Applying an old lens to a new class of organizational behaviors*. Doctoral dissertation, Kansas State University.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M., & Doherty, E. M. (1998). Work values and the conduct of organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, *10*(1), 1-42.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, *10*(1), 1-42.

- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Onnelly, S. (2002). *How Bhutan can measure and develop GNH*. n.p.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
Massachusetts: Heath & Company.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Irwin.
- Organ, D. W., & Hammer, W. C. (1982). *Organizational applied psychological approach*.
Texas: Business Publication.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedent, and consequences*. California: Sage.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (2004, Winter). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Palmer, P. J. (2003). The heart of a teacher. In A. C. Ornstein, L. S. Behar, Horenstein, & E. F. Pajak (Eds.), *Contemporary issues in curriculum* (3rd ed., pp. 1-12, 19). Boston: Pearson Education.
- Patricia, P. (1997). *EQ: Leadership skills for empowerment and change*. Singapore: Chong Moh.
- Piccolo, R. F., & Colquit, J. A. (2006). Transactional leadership and Job behaviors:
The mediating role of job characteristic. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340.
- Pilai, R., Sohriesheimm, C. A., & Williams, E. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-934.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unite effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.

- Podsakoff, P. M., Ahearne, & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Marketing Research*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1993). Citizenship behavior and fairness in organization: Issues and directions for future research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3),
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organization citizenship behavior and sale unit effectiveness. *Journal Marketing Research*, 31, 351-363.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1995). An examination of substitutes for leadership within a levels of analysis framework. *Leadership Quarterly*, 6, 289-328.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Banhrach, D. G. (2000). Organization citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Rafferty, A. E., & Giffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension. *The Leadership Quarterly*, 15, 329-359.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts controversies, applications* (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert, L. (2005). *The myth of job happiness*. Retrieved from <http://www.proquest>
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2003). *Management skill and application* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Saris & Stronkhorst. (1987). Causal modeling in non experimental research: And introduction to the Lisrel approach. In *Sociometric research foundation Amsterdam*. Retrieved from www.emeraldinsight.com/ Emerald Full Text Article
- Satler, P. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page in Association with Coopers & Lybrand.
- Scherer, K., Schorr, A., & Johnstone, T. (2001). *Appraisal processes in emotion*. New York: Oxford University Press.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and practice. *Journal of Manaderial*, 9, 216-229.

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653-663.
- Smith, R. H., Diener, E. E., & Wedell, D. H. (1989). Intrapersonal and social comparison determinants of happiness: A range-frequency analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 317-325.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Strongman, K. (2003). *The psychology of emotion* (5th ed.). Chichester: University of Canterbury Christchurch.
- Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship?. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 6*(3), 195-207.
- Todd, S. Y. (2003). *A causal model depicting the influence of selected task and employee organizational citizenship behavior*. Retrieved from <http://www.etd.lib.fau.edu/theses>
- The Kent Center for Human and Organizational Development. (2006). *Coping with your job: Stress and depression in the workplace*. Retrieved from <http://www.thekentcenter.org/text-coping-with-the-job.pdf>
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior, 23*, 145-159.
- Van Horn, E. et al. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 7*, 365-375.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive Pedagogy*. London: The Althouse.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 525-531.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology, 63*, 193-210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Erlbaum Associates.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 590-598.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jasssey-Bass.
- Weiss, R. (1974). Doing undo others. In Z. Robin (Ed.), *The provision of social relationships* (pp. 51-64). New Jersey: Prentice-Hall.
- Whittington, J. L., Goodwin, V. L., & Murry, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *Leadership Quarterly, 15*(5), 593-606
- Wiersma, William, & Jurs, S. G. (1990). *Educational measurement and testing* (2nd ed.). Massachusetts: A Division of Simon & Schuster.
- Williams, L. J., & Anderson, (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Applied Psychology, 17*, 601-617.
- Witmann, P. (2003). *A guide to happiness for the third millennium*. Chiang Mai: Sangsilp Printing.
- Woodard, D. E. (1994). *Principals leadership styles and teacher work motivation: Their relationship to middle school program implementation*.
- Zani, A. M., Ariffin, A., & Sekharan Nair, G. K. (2013). Leadership styles of general managers and job satisfaction antecedent of middle managers in 5-star hotels in Kuala Lumpur, Malaysia. *Organizational Dynamic, 33*(4), 379-392.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค รองคณบดี ฝ่ายบริการวิชาการและกิจการพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ประชา อินัง ผู้ช่วยงานคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.ชัยพนธ์ รังงาม อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือและในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๒๑๘๗

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปิยะพร วงษ์อุดม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือ ตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎาฎ ธีระวณิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๐๐๒-๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๕๔-๔๓๐๗

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว๐๐๑๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงข่ายวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปิยะพร วงษ์อุดมนิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฎายุ ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โครงการวิจัยนี้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๐๐๒-๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๕๔-๔๓๐๓

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๐๒๕๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขออนุญาตวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปิยะพร วงษ์อุดมระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ธีระวัฒนศิริ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้การสนทนากลุ่มย่อย Focus Group โครงการวิจัยนี้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๐๐๒-๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๕๔-๔๓๐๓

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๕๐๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปิยะพร วงษ์อุดม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิตินิพนธ์ เรื่อง
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร
ภาคเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา ชีระวนิชตระกูล เป็นประธาน
กรรมการควบคุมคุณนิตินิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม โครงการวิจัยนี้ผ่านขั้นตอน
การพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๐๐๒-๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๕๔-๔๓๐๗

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ ๖๕๑๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปิยะพร วงษ์อุดม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณฉันทิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤฎา ชีระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณฉันทิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๐๐๒-๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๕๔-๔๓๐๓

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง สาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่
ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

คำชี้แจงการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามศึกษา ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารและสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และการบันทึกผลการสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

3. สาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่
ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบ
สัมภาษณ์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.

สถานที่สัมภาษณ์.....

นางสาวปิยะพร วงษ์อุดม

ผู้สัมภาษณ์

นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 2 แนวคำถามศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคุณและการบันทึก
ผลการสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้**

1. คุณครูช่วยเล่าประวัติชีวิตส่วนตัวและประวัติการทำงานของคุณครู (ด้านส่วนบุคคล ครอบครัว
และด้านการทำงาน)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ความสุขในการทำงานของคุณครู คืออะไร (ด้านความสุข)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. คุณครูช่วยเล่าเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ทำให้คุณครูรู้สึกประทับใจ ในขณะที่ท่านปฏิบัติ
หน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน(ด้านการทำงาน)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. คุณครูช่วยเล่าเหตุการณ์ ที่เป็นความประทับใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ นักเรียนในขณะที่คุณครูปฏิบัติหน้าที่สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทรกัณดาร ภาคเหนือตอนบน (ด้านการสังคม)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. คุณครูคิดว่า มีเหตุการณ์ในประเด็นอื่น ๆ อีกหรือไม่ ที่ทำให้คุณครูรู้สึกประทับใจ ในขณะที่ท่านปฏิบัติหน้าที่สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทรกัณดาร ภาคเหนือตอนบน

.....
.....
.....
.....
.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่
ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 8 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน
เป็นแบบสอบถามแบบ เลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะ

ตอนที่ 3 ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

ตอนที่ 4 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 6 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 7 ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 8 ความสุขในการทำงานของครู

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถามและให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปวิเคราะห์สาเหตุที่ส่งผลต่อความสุข

ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ข้อมูลที่ทุกท่านตอบเป็นรายบุคคลผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ ของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและลักษณะองค์การ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศชาย

เพศหญิง

1.2 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร

ต่ำกว่า 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

มากกว่า 15 ปี

1.3 ขนาดโรงเรียน

เล็ก

กลาง

ใหญ่

1.4 วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

1.5 ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

อยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานศึกษา

อยู่ต่างจังหวัดกับสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณลักษณะ ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพ ขอให้ท่าน โปรดอ่านข้อความและพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับพฤติกรรมของท่าน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ด้านอารมณ์ กระตุ้นให้ตนเอง ให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด | | | | | |
| 2 | แสดงอาการกิริยาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ | | | | | |
| 3 | ควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | | | | | |
| 4 | เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นและการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสม | | | | | |
| 5 | ด้านบุคลิกภาพ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถปรับตัวได้ดี | | | | | |
| 6 | ชอบช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือและมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น | | | | | |
| 7 | รับผิดชอบสูง มีเหตุผล มีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา | | | | | |
| 8 | มั่นคงในจิตใจเก็บอารมณ์ได้ดี และสามารถรับมือกับความเครียดได้ | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อความเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วยด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ ความเสียสละ ความอดทนเพื่อศิษย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ขอให้ท่าน โปรดอ่านข้อความ และพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับเจตคติในการทำงานของท่าน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู | | | | | |
| 1 | เลือกอาชีพครู เพราะท่านมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครู | | | | | |
| 2 | เห็นว่าคุณค่าของอาชีพครู คือการได้ชื่นชมความสำเร็จของลูกศิษย์ | | | | | |
| 3 | ศรัทธาต่ออุดมการณ์วิชาชีพครู | | | | | |
| 4 | เห็นว่าอาชีพครูคืออาชีพที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ | | | | | |
| | ด้านความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์ | | | | | |
| 5 | มีความรักและปรารถนาดีต่อลูกศิษย์ของท่าน | | | | | |
| 6 | ท่านให้คำแนะนำแก่นักเรียนของท่าน เมื่อนักเรียนประสบปัญหา | | | | | |
| 7 | ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคน อย่างเป็นกลางและเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 8 | อุทิศทั้งกำลังกาย กำลังใจและเวลา เพื่อก้าวหน้าและความสำเร็จของศิษย์ | | | | | |
| | ด้านความอดทนเพื่อศิษย์ | | | | | |
| 9 | อดทนและควบคุมอารมณ์ได้เมื่อนักเรียนส่งเสียงรบกวนในชั้นเรียน | | | | | |
| 10 | อดทนในการสอนนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนและกระตุ้นให้กลับมาตั้งใจเรียนได้ | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 11 | อดทนอดกลั้นต่อพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนและสามารถโน้มน้าวขัดเกล่าพฤติกรรมศิษย์ได้ | | | | | |
| 12 | อดทนและพยายามทำความเข้าใจในปัญหาของนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษ | | | | | |
| 13 | ด้านแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่และเข้าสอนตรงเวลา | | | | | |
| 14 | ปฏิบัติตนตามกฎหมายของสังคม และหลักของศีลธรรม | | | | | |
| 15 | ประพฤติตนอย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เช่น การแต่งกายสุภาพ พูดจาสุภาพ | | | | | |
| 16 | ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์เสมอ แม้ในเวลานอกราชการ | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูล ด้านวัตถุและบริการ ขอให้ท่าน โปรดอ่านข้อความและพิจารณา แต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาท่านมากที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | การสนับสนุนทางสังคม (ด้านอารมณ์) ครอบครัวของท่าน มีความเข้าใจในสภาพการทำงานของท่าน | | | | | |
| 2 | สมาชิกในครอบครัวของท่านแสดงความห่วงใย เมื่อท่านต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร | | | | | |
| 3 | เมื่อท่านประสบปัญหา ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากคนในครอบครัว | | | | | |
| 4 | ได้รับมิตรไมตรีที่ดีจากคนในชุมชน | | | | | |
| 5 | การสนับสนุนทางสังคม (ด้านข้อมูล) ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 6 | สมาชิกในครอบครัวของท่าน ได้ให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาให้แก่ท่านในทุกเรื่อง | | | | | |
| 7 | ได้รับคำแนะนำจากคนในชุมชน ในเรื่องเส้นทางการเดินทางเข้าออกโรงเรียน | | | | | |
| 8 | ได้รับคำแนะนำจากคนในชุมชน การช่วยเหลือ สอดส่องดูแลพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | |
| 9 | การสนับสนุนทางสังคม (ด้านวัตถุบริการ) ครอบครัวของท่านการสนับสนุน เมื่อท่านต้องการ สิ่งของที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 10 | ได้รับการดูแลจากชุมชน เรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง | | | | | |
| 11 | ได้รับการดูแลและความช่วยเหลือจากชุมชนในเรื่องการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิต | | | | | |
| 12 | คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ด้านเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ด้านมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ด้านสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมขอให้ท่าน

โปรดอ่านข้อความและพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด

มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

ของท่าน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ด้านเชิงอุดมการณ์ ปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ | | | | | |
| 2 | มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล | | | | | |
| 3 | เป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 4 | มีการประพฤติที่ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม | | | | | |
| 5 | ด้านสร้างแรงคลใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียน และปรับปรุงงานตลอดเวลา | | | | | |
| 6 | สามารถทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 7 | ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของท่าน | | | | | |
| 8 | เปิดโอกาสให้ท่านและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน | | | | | |
| 9 | ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้แนะนำ ชี้แนะ และเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้กับท่าน | | | | | |
| 10 | เปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ได้แสดงศักยภาพในตัวเองอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 11 | ส่งเสริมให้ครูรวมกันระดมความคิดในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 12 | ให้การสนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 13 | ด้านมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ดูแลต้อนรับท่านอย่างเป็นมิตร | | | | | |
| 14 | ให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาหรือเดือดร้อน | | | | | |
| 15 | ให้คำแนะนำแก่ท่าน ในการทำงานผลงานและ การประเมินผลงาน | | | | | |
| 16 | กระตุ้น โดยให้ขวัญกำลังใจแก่ท่านในปฏิบัติงาน | | | | | |
| 17 | ด้านสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ครูเกิดความสามัคคีในการทำงาน | | | | | |
| 18 | มุ่งสร้างให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน | | | | | |
| 19 | มุ่งเน้นให้ครูรุ่นพี่แนะนำครูรุ่นน้องและสร้างทีมงานครู | | | | | |
| 20 | สร้างเครือข่าย ระหว่าง โรงเรียนหรือหน่วยงานภายในชุมชนและ นอกชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน | | | | | |

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 6 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
 ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์และความต้องการอำนาจ
 ขอให้ท่านโปรดอ่านข้อความ และพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับพฤติกรรมของท่าน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 2 | ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ | | | | | |
| 3 | การสอนนักเรียนเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ | | | | | |
| 4 | มุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของท่านให้ดีขึ้น | | | | | |
| 5 | แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6 | มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 7 | ได้รับความเข้าใจไมตรีที่ดีจากนักเรียน | | | | | |
| 8 | นักเรียนของท่านทำให้ท่านยิ่งรักในความเป็นครู | | | | | |
| 9 | แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เมื่อโรงเรียนได้จัดงานหรือกิจกรรม ท่านมีโอกาสได้เป็นผู้นำ | | | | | |
| 10 | ท่านเป็นผู้นำกลุ่มแก่ครูท่านอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานสำคัญได้ | | | | | |
| 11 | มุ่งมั่นในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | |
| 12 | หาโอกาสเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงาน | | | | | |

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 7 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้นต่องาน ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือขอให้ท่าน โปรดอ่านข้อความและพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงพฤติกรรมของท่าน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ด้านการให้ความช่วยเหลือ | | | | | |
| 1 | เข้าร่วมอาสาช่วยเหลืองานของโรงเรียนอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 2 | เข้าสอนแทนเพื่อนครูที่ไม่สะดวกมาปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3 | ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่เพื่อนครูในเรื่องการทำงาน | | | | | |
| 4 | ให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ | | | | | |
| | ด้านสำนึกในหน้าที่ | | | | | |
| 5 | มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของศิษย์ | | | | | |
| 6 | มีความรับผิดชอบต่อการไม่ละทิ้งหน้าที่ในขณะเวลาสอน | | | | | |
| 7 | ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน | | | | | |
| 8 | ทุ่มเทให้กับการทำงานโดยการมาโรงเรียนแต่เช้าก่อนเริ่มเวลางานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน | | | | | |
| | ด้านความอดทนอดกลั้นต่องาน | | | | | |
| 9 | อดทนต่อความไม่สะดวกของเส้นทางที่ท่านเดินทางมาโรงเรียน | | | | | |
| 10 | อดทนต่อสภาพความจำกัดของโรงเรียนด้านอาคารสถานที่ สื่อ และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนการสอน | | | | | |
| 11 | ท่านอดทนต่อความไม่สะดวกสบายของบ้านพักของท่าน | | | | | |
| 12 | ตั้งใจมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงโรงเรียนของท่านให้ดีขึ้น | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น | | | | | |
| 13 | คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 14 | ตระหนักว่ากระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 15 | ประพฤติด้วยการสำรวจ กาย วาจาใจ โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน | | | | | |
| 16 | ให้เคารพความคิดเห็นและสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| | ด้านการให้ความร่วมมือ | | | | | |
| 17 | ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน แม้ในเวลานอกราชการ | | | | | |
| 18 | เข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 19 | เมื่อพบเห็นสิ่งที่เชื่อว่าเป็นปัญหาแก่โรงเรียน ท่านและเพื่อนครูช่วยกันแก้ปัญหา | | | | | |
| 20 | ต้องการมีส่วนร่วมในพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน ได้พัฒนาในทางที่ดีขึ้น | | | | | |

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู
 ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านเชือถือศรัทธา
 ด้านความสุขการเป็นผู้ให้โอกาส ขอให้ท่าน โปรดอ่านข้อความ และพิจารณาแต่ละข้อ
 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
 เพียงช่องเดียวที่ตรงกับเจตคติในการทำงานของท่าน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ด้านความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน ภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดกับนักเรียนของท่าน | | | | | |
| 2 | มีความสุข เมื่อมีส่วนทำให้นักเรียนของท่านสามารถอ่านออกเขียนได้ | | | | | |
| 3 | ภูมิใจที่มีส่วนทำให้นักเรียนของท่านได้จบการศึกษาภาคบังคับ | | | | | |
| 4 | ภูมิใจเมื่อมีส่วนที่ช่วยให้นักเรียนได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพในตัวนักเรียน | | | | | |
| 5 | ด้านความพึงพอใจในงาน เต็มใจในปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในพื้นที่ทุรกันดาร | | | | | |
| 6 | เต็มใจมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 7 | มีความสุขเมื่อท่านได้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร | | | | | |
| 8 | มีความพอใจและประทับใจต่อลูกศิษย์ของท่านที่สอนในพื้นที่ทุรกันดาร | | | | | |
| 9 | ด้านเชือถือศรัทธา มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของนักเรียน | | | | | |
| 10 | มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากนักเรียนที่ท่านสอน | | | | | |
| 11 | มีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 12 | มีความสุขเมื่อความพยายามตั้งใจสอนของท่านทำให้ได้รับ ไว้วางใจหรือการชมเชยจากผู้บริหาร | | | | | |
| 13 | ด้านการเป็นผู้ให้โอกาส ความสุขของท่าน คือ การช่วยเหลือและมอบโอกาส ทางการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร | | | | | |
| 14 | มีความสุขเมื่อได้เห็นนักเรียนที่ท่านสอนมีโอกาสด้านการศึกษา ทันเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในเมือง | | | | | |
| 15 | ความสุขในอาชีพของท่าน คือการให้ความรู้กับนักเรียน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน | | | | | |
| 16 | มีความสุข เมื่อท่านได้มีส่วนทำให้นักเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ได้มีอนาคตที่สดใส | | | | | |

ขอขอบพระคุณคุณครูทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ปิยะพร วงษ์อุดม

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

OUTPUT โมเดลทางเลือก

DATE: 7/ 2/2016

TIME: 12:16

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jörreskog & Dag Sörbom

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., 1981-2005

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 D:\GEE\MODEL_P1.SPJ:

SPIRIT FACTOR

Raw Data from file 'D:\GEE\DATA.ps'

Sample Size = 400

Latent Variables SPIRIT SOCSUP LEADER

MOTIVAT OCB HAPPY

Relationships

!PERS1 - PERS2 = PERSON

!Set Error Variance of PERS1 =.08

SPIR1 - SPIR4 = SPIRIT

SOCS1 - SOCS3 = SOCSUP

LEAD1 - LEAD5 = LEADER

MOTH1 - MOTH3 = MOTIVAT

OCB1 - OCB5 = OCB

HAPP1 - HAPP4 = HAPPY

MOTIVAT = SPIRIT LEADER

OCB = SOCSUP LEADER MOTIVAT
HAPPY = SPIRIT OCB
Set Error Covariance of SPIRI2 SPIRI1
Set Error Covariance of LEAD2 LEAD1
Set Error Covariance of SOCS3 SOCS1
Set Error Covariance of LEAD3 LEAD2
!Set Error Covariance of LEAD4 LEAD3
!Set Error Covariance of LEAD5 SPIRI3
Set Error Covariance of OCB1 MOTH3
Set Error Covariance of OCB1 MOTH1
Set Error Covariance of OCB1 MOTH2
Set Error Covariance of HAPP3 HAPP2
Set Error Covariance of HAPP4 HAPP1
Set Error Covariance of LEAD1 SOCS3
Set Error Covariance of LEAD5 MOTH1
Set Error Covariance of SPIRI4 MOTH2
Set Error Covariance of SPIRI2 MOTH1
Set Error Covariance of LEAD4 OCB1
Set Error Covariance of LEAD1 OCB1
Set Error Covariance of SPIRI2 HAPP2
Set Error Covariance of SPIRI1 HAPP4
Set Error Covariance of SPIRI2 HAPP4
Set Error Covariance of LEAD1 SPIRI4
Set Error Covariance of LEAD5 SPIRI4
Set Error Covariance of SPIRI3 SOCS1
Set Error Covariance of HAPP4 OCB2
Set Error Covariance of SPIRI1 HAPP2
!Set Error Covariance of OCB4 HAPP1
Set Error Covariance of SPIRI3 HAPP1
Set Error Covariance of SPIRI2 LEAD2
Set Error Covariance of SPIRI4 SOCS1
Set Error Covariance of OCB5 SPIRI1
Set Error Covariance of MOTH2 SPIRI3
Set Error Covariance of SOCS3 OCB1

Set Error Covariance of LEAD3 HAPP2
 Set Error Covariance of OCB2 OCB5
 Set Error Covariance of MOTH1 LEAD3
 Set Error Covariance of OCB1 SPIRI2
 Set Error Covariance of SPIRI4 MOTH3
 Set Error Covariance of MOTH3 HAPP1
 Set Error Covariance of OCB2 OCB4
 Set Error Covariance of SPIRI1 LEAD1
 Set Error Covariance of MOTH1 OCB5
 Set Error Covariance of OCB1 SOCS2
 Set Error Covariance of OCB1 HAPP4
 Set Error Covariance of MOTH1 HAPP4
 Set Error Covariance of MOTH1 HAPP2
 Set Error Covariance of MOTH2 LEAD5
 Set Error Covariance of LEAD5 MOTH3
 Set Error Covariance of LEAD5 OCB1
 Set Error Covariance of SOCS1 LEAD4

options EF

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 400

SPIRIT FACTOR

Covariance Matrix

| | MOTH1 | MOTH2 | MOTH3 | OCB1 | OCB2 | OCB3 |
|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| MOTH1 | 0.33 | | | | | |
| MOTH2 | 0.27 | 0.35 | | | | |
| MOTH3 | 0.25 | 0.26 | 0.36 | | | |
| OCB1 | 0.23 | 0.24 | 0.25 | 0.34 | | |
| OCB2 | 0.21 | 0.21 | 0.20 | 0.26 | 0.33 | |
| OCB3 | 0.20 | 0.20 | 0.19 | 0.26 | 0.29 | 0.36 |
| OCB4 | 0.20 | 0.21 | 0.19 | 0.26 | 0.28 | 0.29 |

| | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| OCB5 | 0.18 | 0.20 | 0.19 | 0.25 | 0.27 | 0.29 |
| HAPP1 | 0.19 | 0.20 | 0.18 | 0.22 | 0.25 | 0.24 |
| HAPP2 | 0.17 | 0.20 | 0.19 | 0.20 | 0.23 | 0.22 |
| HAPP3 | 0.18 | 0.20 | 0.19 | 0.20 | 0.22 | 0.21 |
| HAPP4 | 0.18 | 0.20 | 0.20 | 0.21 | 0.24 | 0.24 |
| SPIRI1 | 0.18 | 0.19 | 0.18 | 0.15 | 0.18 | 0.16 |
| SPIRI2 | 0.18 | 0.21 | 0.19 | 0.18 | 0.20 | 0.19 |
| SPIRI3 | 0.20 | 0.20 | 0.22 | 0.20 | 0.20 | 0.21 |
| SPIRI4 | 0.22 | 0.19 | 0.21 | 0.22 | 0.22 | 0.22 |
| SOCS1 | 0.20 | 0.21 | 0.19 | 0.19 | 0.19 | 0.20 |
| SOCS2 | 0.18 | 0.20 | 0.19 | 0.20 | 0.19 | 0.18 |
| SOCS3 | 0.21 | 0.22 | 0.22 | 0.23 | 0.20 | 0.19 |
| LEAD1 | 0.21 | 0.20 | 0.22 | 0.25 | 0.23 | 0.22 |
| LEAD2 | 0.23 | 0.23 | 0.24 | 0.23 | 0.24 | 0.23 |
| LEAD3 | 0.21 | 0.23 | 0.24 | 0.21 | 0.23 | 0.20 |
| LEAD4 | 0.23 | 0.23 | 0.24 | 0.25 | 0.24 | 0.21 |
| LEAD5 | 0.26 | 0.24 | 0.25 | 0.23 | 0.22 | 0.20 |

Covariance Matrix

| | OCB4 | OCB5 | HAPP1 | HAPP2 | HAPP3 | HAPP4 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| OCB4 | 0.36 | | | | | |
| OCB5 | 0.29 | 0.35 | | | | |
| HAPP1 | 0.26 | 0.24 | 0.35 | | | |
| HAPP2 | 0.24 | 0.22 | 0.27 | 0.36 | | |
| HAPP3 | 0.23 | 0.21 | 0.26 | 0.30 | 0.34 | |
| HAPP4 | 0.26 | 0.24 | 0.29 | 0.33 | 0.31 | 0.42 |
| SPIRI1 | 0.18 | 0.15 | 0.18 | 0.22 | 0.20 | 0.26 |
| SPIRI2 | 0.20 | 0.18 | 0.20 | 0.21 | 0.20 | 0.26 |
| SPIRI3 | 0.20 | 0.20 | 0.17 | 0.20 | 0.19 | 0.21 |
| SPIRI4 | 0.23 | 0.21 | 0.21 | 0.20 | 0.19 | 0.22 |
| SOCS1 | 0.20 | 0.19 | 0.20 | 0.19 | 0.18 | 0.21 |
| SOCS2 | 0.19 | 0.17 | 0.18 | 0.20 | 0.18 | 0.21 |
| SOCS3 | 0.20 | 0.18 | 0.15 | 0.16 | 0.16 | 0.17 |

| | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| LEAD1 | 0.22 | 0.21 | 0.16 | 0.16 | 0.17 | 0.19 |
| LEAD2 | 0.22 | 0.21 | 0.18 | 0.20 | 0.20 | 0.22 |
| LEAD3 | 0.21 | 0.20 | 0.18 | 0.21 | 0.19 | 0.21 |
| LEAD4 | 0.23 | 0.21 | 0.18 | 0.21 | 0.19 | 0.21 |
| LEAD5 | 0.21 | 0.19 | 0.18 | 0.18 | 0.18 | 0.18 |

Covariance Matrix

| | SPIR1 | SPIR2 | SPIR3 | SPIR4 | SOCS1 | SOCS2 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| SPIR1 | 0.39 | | | | | |
| SPIR2 | 0.31 | 0.37 | | | | |
| SPIR3 | 0.23 | 0.25 | 0.35 | | | |
| SPIR4 | 0.24 | 0.26 | 0.26 | 0.38 | | |
| SOCS1 | 0.20 | 0.22 | 0.19 | 0.21 | 0.35 | |
| SOCS2 | 0.19 | 0.21 | 0.21 | 0.23 | 0.25 | 0.32 |
| SOCS3 | 0.17 | 0.18 | 0.22 | 0.21 | 0.21 | 0.25 |
| LEAD1 | 0.19 | 0.19 | 0.20 | 0.22 | 0.17 | 0.18 |
| LEAD2 | 0.21 | 0.20 | 0.22 | 0.22 | 0.19 | 0.20 |
| LEAD3 | 0.21 | 0.22 | 0.22 | 0.22 | 0.20 | 0.21 |
| LEAD4 | 0.21 | 0.22 | 0.22 | 0.23 | 0.19 | 0.21 |
| LEAD5 | 0.17 | 0.19 | 0.19 | 0.22 | 0.18 | 0.18 |

Covariance Matrix

| | SOCS3 | LEAD1 | LEAD2 | LEAD3 | LEAD4 | LEAD5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| SOCS3 | 0.38 | | | | | |
| LEAD1 | 0.26 | 0.44 | | | | |
| LEAD2 | 0.24 | 0.36 | 0.42 | | | |
| LEAD3 | 0.24 | 0.33 | 0.37 | 0.47 | | |
| LEAD4 | 0.25 | 0.35 | 0.37 | 0.40 | 0.50 | |
| LEAD5 | 0.22 | 0.31 | 0.32 | 0.35 | 0.38 | 0.42 |

SPIRIT FACTOR

Number of Iterations = 89

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{MOTH1} = 0.49 * \text{MOTIVAT}, \text{Errorvar.} = 0.078, R^2 = 0.76$$

(0.0073)

10.70

$$\text{MOTH2} = 0.52 * \text{MOTIVAT}, \text{Errorvar.} = 0.080, R^2 = 0.77$$

(0.022)

(0.0081)

23.51

9.95

$$\text{MOTH3} = 0.49 * \text{MOTIVAT}, \text{Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.69$$

(0.023)

(0.0093)

21.50

11.62

$$\text{OCB1} = 0.48 * \text{OCB}, \text{Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.68$$

(0.0080)

13.48

$$\text{OCB2} = 0.53 * \text{OCB}, \text{Errorvar.} = 0.040, R^2 = 0.88$$

(0.021)

(0.0054)

25.02

7.42

$$\text{OCB3} = 0.53 * \text{OCB}, \text{Errorvar.} = 0.078, R^2 = 0.78$$

(0.023)

(0.0064)

23.42

12.22

$$\text{OCB4} = 0.55 * \text{OCB}, \text{Errorvar.} = 0.060, R^2 = 0.83$$

(0.022)

(0.0059)

24.30

10.10

$$\text{OCB5} = 0.52 * \text{OCB}, \text{Errorvar.} = 0.070, R^2 = 0.80$$

(0.022)

(0.0064)

23.36

10.92

$$\text{HAPP1} = 0.53 * \text{HAPPY}, \text{Errorvar.} = 0.061, R^2 = 0.82$$

(0.0080)

7.65

$$\text{HAPP2} = 0.53 * \text{HAPPY}, \text{Errorvar.} = 0.079, R^2 = 0.78$$

(0.021)

(0.0075)

| | |
|--|----------|
| 25.19 | 10.61 |
| HAPP3 = 0.50*HAPPY, Errorvar.= 0.091 , R ² = 0.73 | |
| (0.021) | (0.0079) |
| 23.62 | 11.52 |
| HAPP4 = 0.59*HAPPY, Errorvar.= 0.057 , R ² = 0.86 | |
| (0.023) | (0.0088) |
| 25.35 | 6.46 |
| SPIRI1 = 0.45*SPIRIT, Errorvar.= 0.19 , R ² = 0.52 | |
| (0.027) | (0.014) |
| 16.82 | 13.45 |
| SPIRI2 = 0.49*SPIRIT, Errorvar.= 0.14 , R ² = 0.63 | |
| (0.026) | (0.011) |
| 19.09 | 12.76 |
| SPIRI3 = 0.50*SPIRIT, Errorvar.= 0.099 , R ² = 0.72 | |
| (0.024) | (0.0088) |
| 20.68 | 11.23 |
| SPIRI4 = 0.53*SPIRIT, Errorvar.= 0.11 , R ² = 0.73 | |
| (0.025) | (0.0098) |
| 20.95 | 10.70 |
| SOCS1 = 0.50*SOCSUP, Errorvar.= 0.10 , R ² = 0.71 | |
| (0.025) | (0.011) |
| 19.88 | 9.35 |
| SOCS2 = 0.49*SOCSUP, Errorvar.= 0.079 , R ² = 0.75 | |
| (0.023) | (0.0077) |
| 21.37 | 10.23 |
| SOCS3 = 0.49*SOCSUP, Errorvar.= 0.13 , R ² = 0.65 | |
| (0.026) | (0.012) |
| 18.86 | 10.51 |
| LEAD1 = 0.53*LEADER, Errorvar.= 0.14 , R ² = 0.66 | |
| (0.027) | (0.011) |
| 19.82 | 12.72 |
| LEAD2 = 0.57*LEADER, Errorvar.= 0.10 , R ² = 0.76 | |
| (0.026) | (0.0087) |
| 21.90 | 11.56 |

LEAD3 = 0.62*LEADER, Errorvar.= 0.086 , R² = 0.82

(0.027) (0.0082)

23.18 10.58

LEAD4 = 0.64*LEADER, Errorvar.= 0.077 , R² = 0.84

(0.027) (0.0080)

23.88 9.58

LEAD5 = 0.57*LEADER, Errorvar.= 0.092 , R² = 0.78

(0.025) (0.0082)

22.45 11.22

Error Covariance for OCB1 and MOTH1 = 0.035

(0.0061)

5.72

Error Covariance for OCB1 and MOTH2 = 0.043

(0.0065)

6.60

Error Covariance for OCB1 and MOTH3 = 0.060

(0.0070)

8.53

Error Covariance for OCB4 and OCB2 = -0.01

(0.0044)

-2.56

Error Covariance for OCB5 and MOTH1 = -0.01

(0.0044)

-2.89

Error Covariance for OCB5 and OCB2 = -0.02

(0.0043)

-3.53

Error Covariance for HAPP1 and MOTH3 = -0.01

(0.0053)

-2.57

Error Covariance for HAPP2 and MOTH1 = -0.01

(0.0041)

-2.29

Error Covariance for HAPP3 and HAPP2 = 0.033
(0.0064)
5.19

Error Covariance for HAPP4 and MOTH1 = -0.01
(0.0046)
-2.74

Error Covariance for HAPP4 and OCB1 = -0.01
(0.0044)
-2.63

Error Covariance for HAPP4 and OCB2 = -0.02
(0.0041)
-4.29

Error Covariance for HAPP4 and HAPP1 = -0.03
(0.0064)
-4.58

Error Covariance for SPIRI1 and OCB5 = -0.02
(0.0050)
-3.67

Error Covariance for SPIRI1 and HAPP2 = 0.022
(0.0059)
3.72

Error Covariance for SPIRI1 and HAPP4 = 0.051
(0.0076)
6.74

Error Covariance for SPIRI2 and MOTH1 = -0.02
(0.0046)
-3.44

Error Covariance for SPIRI2 and OCB1 = 0.013
(0.0044)
2.95

Error Covariance for SPIRI2 and HAPP2 = 0.00032
(0.0052)
0.062

Error Covariance for SPIRI2 and HAPP4 = 0.041

(0.0067)

6.07

Error Covariance for SPIRI2 and SPIRI1 = 0.097

(0.010)

9.36

Error Covariance for SPIRI3 and MOTH2 = -0.03

(0.0062)

-4.49

Error Covariance for SPIRI3 and HAPP1 = -0.02

(0.0055)

-3.92

Error Covariance for SPIRI4 and MOTH2 = -0.05

(0.0069)

-6.72

Error Covariance for SPIRI4 and MOTH3 = -0.02

(0.0065)

-2.96

Error Covariance for SOCS1 and SPIRI3 = -0.02

(0.0071)

-3.41

Error Covariance for SOCS1 and SPIRI4 = -0.02

(0.0073)

-3.27

Error Covariance for SOCS2 and OCB1 = 0.014

(0.0048)

2.81

Error Covariance for SOCS3 and OCB1 = 0.028

(0.0065)

4.29

Error Covariance for SOCS3 and SOCS1 = -0.04

(0.0084)

-5.14

Error Covariance for LEAD1 and OCB1 = 0.028

(0.0054)

5.20

Error Covariance for LEAD1 and SPIR1 = 0.012

(0.0057)

2.08

Error Covariance for LEAD1 and SPIR4 = 0.025

(0.0061)

4.12

Error Covariance for LEAD1 and SOCS3 = 0.039

(0.0074)

5.36

Error Covariance for LEAD2 and SPIR2 = -0.02

(0.0044)

-3.88

Error Covariance for LEAD2 and LEAD1 = 0.047

(0.0070)

6.70

Error Covariance for LEAD3 and MOTH1 = -0.02

(0.0048)

-3.19

Error Covariance for LEAD3 and HAPP2 = 0.012

(0.0041)

2.92

Error Covariance for LEAD3 and LEAD2 = 0.024

(0.0057)

4.19

Error Covariance for LEAD4 and OCB1 = 0.027

(0.0054)

5.06

Error Covariance for LEAD4 and SOCS1 = -0.02

(0.0062)

-2.66

Error Covariance for LEAD5 and MOTH1 = 0.044

(0.0067)

6.56

Error Covariance for LEAD5 and MOTH2 = 0.027

(0.0068)

3.95

Error Covariance for LEAD5 and MOTH3 = 0.028

(0.0069)

4.09

Error Covariance for LEAD5 and OCB1 = 0.017

(0.0057)

2.92

Error Covariance for LEAD5 and SPIRI4 = 0.027

(0.0058)

4.69

Structural Equations

MOTIVAT = 0.66*SPIRIT + 0.28*LEADER, Errorvar.= 0.25 , $R^2 = 0.75$

(0.052) (0.049) (0.034)

12.70 5.67 7.22

OCB = 0.41*MOTIVAT + 0.27*SOCSUP + 0.20*LEADER, Errorvar.= 0.35 , $R^2 = 0.65$

(0.065) (0.060) (0.050) (0.032)

6.33 4.61 3.97 11.01

HAPPY = 0.65*OCB + 0.24*SPIRIT, Errorvar.= 0.30 , $R^2 = 0.70$

(0.053) (0.047) (0.031)

12.28 5.18 9.45

Reduced Form Equations

MOTIVAT = 0.66*SPIRIT + 0.0*SOCSUP + 0.28*LEADER, Errorvar.= 0.25, $R^2 = 0.75$

(0.052) (0.049)

12.70 5.67

OCB = 0.27*SPIRIT + 0.27*SOCSUP + 0.31*LEADER, Errorvar.= 0.39, $R^2 = 0.61$

(0.048) (0.060) (0.051)

5.68 4.61 6.11

HAPPY = 0.42*SPIRIT + 0.18*SOCSUP + 0.20*LEADER, Errorvar.= 0.46, R² = 0.54

(0.050) (0.041) (0.036)
8.37 4.31 5.70

Correlation Matrix of Independent Variables

SPIRIT SOCSUP LEADER

SPIRIT 1.00

SOCSUP 0.87 1.00
(0.02)
45.42
LEADER 0.67 0.69 1.00
(0.03) (0.03)
21.04 22.12

Covariance Matrix of Latent Variables

MOTIVAT OCB HAPPY SPIRIT SOCSUP LEADER

MOTIVAT 1.00
OCB 0.77 1.00
HAPPY 0.70 0.82 1.00
SPIRIT 0.84 0.72 0.71 1.00
SOCSUP 0.76 0.73 0.68 0.87 1.00
LEADER 0.72 0.68 0.61 0.67 0.69 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 196

Minimum Fit Function Chi-Square = 356.99 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 347.58 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 151.58

90 Percent Confidence Interval for NCP = (103.49 ; 207.52)

Minimum Fit Function Value = 0.89

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.38

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.26 ; 0.52)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.044

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.036 ; 0.052)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.90

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.39

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.27 ; 1.53)

ECVI for Saturated Model = 1.50

ECVI for Independence Model = 95.28

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 37969.23

Independence AIC = 38017.23

Model AIC = 555.58

Saturated AIC = 600.00

Independence CAIC = 38137.03

Model CAIC = 1074.69

Saturated CAIC = 2097.44

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.70

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 274.81

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.015

Standardized RMR = 0.039

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.61

SPIRIT FACTOR

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

| | SPIRIT | SOCSUP | LEADER |
|---------|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MOTIVAT | 0.66 | -- | 0.28 |
| | (0.05) | (0.05) | |
| | 12.70 | 5.67 | |
| OCB | 0.27 | 0.27 | 0.31 |
| | (0.05) | (0.06) | (0.05) |
| | 5.68 | 4.61 | 6.11 |
| HAPPY | 0.42 | 0.18 | 0.20 |
| | (0.05) | (0.04) | (0.04) |
| | 8.37 | 4.31 | 5.70 |

Indirect Effects of KSI on ETA

| | SPIRIT | SOCSUP | LEADER |
|---------|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MOTIVAT | -- | -- | -- |
| OCB | 0.27 | -- | 0.11 |
| | (0.05) | (0.03) | |
| | 5.68 | 4.21 | |
| HAPPY | 0.18 | 0.18 | 0.20 |
| | (0.03) | (0.04) | (0.04) |
| | 5.47 | 4.31 | 5.70 |

Total Effects of ETA on ETA

| | MOTIVAT | OCB | HAPPY |
|---------|---------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MOTIVAT | -- | -- | -- |
| OCB | 0.41 | -- | -- |
| | (0.07) | | |
| | 6.33 | | |

| | | | |
|-------|--------|--------|----|
| HAPPY | 0.27 | 0.65 | -- |
| | (0.04) | (0.05) | |
| | 5.99 | 12.28 | |

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.419

Indirect Effects of ETA on ETA

| | MOTIVAT | OCB | HAPPY |
|---------|---------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MOTIVAT | -- | -- | -- |
| OCB | -- | -- | -- |
| HAPPY | 0.27 | -- | -- |
| | (0.04) | | |
| | 5.99 | | |

Total Effects of ETA on Y

| | MOTIVAT | OCB | HAPPY |
|-------|---------|--------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MOTH1 | 0.49 | -- | -- |
| MOTH2 | 0.52 | -- | -- |
| | (0.02) | | |
| | 23.51 | | |
| MOTH3 | 0.49 | -- | -- |
| | (0.02) | | |
| | 21.50 | | |
| OCB1 | 0.20 | 0.48 | -- |
| | (0.03) | | |
| | 6.33 | | |
| OCB2 | 0.22 | 0.53 | -- |
| | (0.03) | (0.02) | |
| | 6.59 | 25.02 | |
| OCB3 | 0.22 | 0.53 | -- |
| | (0.03) | (0.02) | |
| | 6.55 | 23.42 | |

| | | | |
|-------|--------|--------|--------|
| OCB4 | 0.23 | 0.55 | -- |
| | (0.03) | (0.02) | |
| | 6.58 | 24.30 | |
| OCB5 | 0.22 | 0.52 | -- |
| | (0.03) | (0.02) | |
| | 6.55 | 23.36 | |
| HAPP1 | 0.14 | 0.34 | 0.53 |
| | (0.02) | (0.03) | |
| | 5.99 | 12.28 | |
| HAPP2 | 0.14 | 0.34 | 0.53 |
| | (0.02) | (0.03) | (0.02) |
| | 5.96 | 12.19 | 25.19 |
| HAPP3 | 0.13 | 0.32 | 0.50 |
| | (0.02) | (0.03) | (0.02) |
| | 5.93 | 11.96 | 23.62 |
| HAPP4 | 0.16 | 0.38 | 0.59 |
| | (0.03) | (0.03) | (0.02) |
| | 6.04 | 12.58 | 25.35 |

Indirect Effects of ETA on Y

| | MOTIVAT | OCB | HAPPY |
|-------|---------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | |
| MOTH1 | -- | -- | -- |
| MOTH2 | -- | -- | -- |
| MOTH3 | -- | -- | -- |
| OCB1 | 0.20 | -- | -- |
| | (0.03) | | |
| | 6.33 | | |
| OCB2 | 0.22 | -- | -- |
| | (0.03) | | |
| | 6.59 | | |
| OCB3 | 0.22 | -- | -- |
| | (0.03) | | |
| | 6.55 | | |

| | | | |
|-------|--------|--------|----|
| OCB4 | 0.23 | -- | -- |
| | (0.03) | | |
| | 6.58 | | |
| OCB5 | 0.22 | -- | -- |
| | (0.03) | | |
| | 6.55 | | |
| HAPP1 | 0.14 | 0.34 | -- |
| | (0.02) | (0.03) | |
| | 5.99 | 12.28 | |
| HAPP2 | 0.14 | 0.34 | -- |
| | (0.02) | (0.03) | |
| | 5.96 | 12.19 | |
| HAPP3 | 0.13 | 0.32 | -- |
| | (0.02) | (0.03) | |
| | 5.93 | 11.96 | |
| HAPP4 | 0.16 | 0.38 | -- |
| | (0.03) | (0.03) | |
| | 6.04 | 12.58 | |

Total Effects of KSI on Y

| | SPIRIT | SOCSUP | LEADER |
|-------|--------|--------|--------|
| | ----- | ----- | ----- |
| MOTH1 | 0.32 | -- | 0.14 |
| | (0.03) | (0.02) | |
| | 12.70 | 5.67 | |
| MOTH2 | 0.34 | -- | 0.14 |
| | (0.03) | (0.03) | |
| | 12.69 | 5.66 | |
| MOTH3 | 0.32 | -- | 0.14 |
| | (0.03) | (0.02) | |
| | 12.22 | 5.66 | |
| OCB1 | 0.13 | 0.13 | 0.15 |
| | (0.02) | (0.03) | (0.02) |
| | 5.68 | 4.61 | 6.11 |

| | | | |
|-------|--------|--------|--------|
| OCB2 | 0.14 | 0.15 | 0.17 |
| | (0.02) | (0.03) | (0.03) |
| | 5.91 | 4.57 | 6.23 |
| OCB3 | 0.14 | 0.15 | 0.17 |
| | (0.02) | (0.03) | (0.03) |
| | 5.88 | 4.55 | 6.19 |
| OCB4 | 0.15 | 0.15 | 0.17 |
| | (0.03) | (0.03) | (0.03) |
| | 5.90 | 4.56 | 6.22 |
| OCB5 | 0.14 | 0.14 | 0.16 |
| | (0.02) | (0.03) | (0.03) |
| | 5.91 | 4.55 | 6.20 |
| HAPP1 | 0.22 | 0.09 | 0.11 |
| | (0.03) | (0.02) | (0.02) |
| | 8.37 | 4.31 | 5.70 |
| HAPP2 | 0.22 | 0.09 | 0.11 |
| | (0.03) | (0.02) | (0.02) |
| | 8.23 | 4.30 | 5.68 |
| HAPP3 | 0.21 | 0.09 | 0.10 |
| | (0.03) | (0.02) | (0.02) |
| | 8.16 | 4.30 | 5.67 |
| HAPP4 | 0.25 | 0.11 | 0.12 |
| | (0.03) | (0.02) | (0.02) |
| | 8.30 | 4.33 | 5.75 |

Time used: 0.140 Seconds