

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงาม เป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความดีงาม รับรู้ว่ามีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบ คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังตื่นเต้น มีอารมณ์ร่าเริงและเบิกบาน ส่วนความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร ก็รักและพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดี และไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ดังคำกล่าวที่ว่างานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้เป็นสุขและสนุกกับการทำงาน คนที่จะทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในทางพุทธศาสนา คือ มีใจรัก พากเพียรธรรม จดจำอดีต วินิจจยัย ทั้งหมดนี้จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของเราทั้งหลายให้มีทั้งความสุข และความสำเร็จ งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข ว.วชิรเมธี (2556, หน้า 46) หลักการทำงานเชิงพุทธ นั่นก็คือ งานทุกชิ้นที่ทำอยู่ในขณะนั้น ต้องทำให้ดีที่สุด งานที่สำคัญที่สุดคือ งานที่เราทำอยู่ตอนนี้ ทำให้ดีที่สุด ถ้าเราทำดีที่สุด ตอนนี้ก็จะกลายเป็นพรุ่งนี้ที่ดีที่สุด เมื่อเป็นวันวาน ก็เป็นวันวานที่ดีที่สุด แล้วเราก็มีความสุขกับการทำงาน (ว.วชิรเมธี, 2556, หน้า 48)

ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากคนในองค์กรมีความสุข ส่งผลให้เพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสุขในมุมมองของผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจ มักจะออกมาในรูปของผลผลิตผลผลิตสูงมีคุณภาพ ลูกค้าพอใจ องค์กรมีกำไรเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ลูกค้าผู้ถือหุ้น สังคมยอมรับ และสนับสนุนองค์กร พนักงานมีความรักความผูกพัน (Affiliation) และทุ่มเทต่อการทำงาน องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง (Corporate Social Responsibility: CSR) แต่สำหรับพนักงานความสุขมักจะเกี่ยวกับงานของตนดี มีความมั่นคง

มีสภาพแวดล้อมดี รายได้พอใช้ ไม่มีหนี้สิน งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวมีความสุข (ธร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 170)

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข ได้เริ่มต้นขึ้นในทศวรรษที่ 1970 โดยมีนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันชื่อ E. F. Schumacher ได้เผยแพร่แนวคิดเศรษฐศาสตร์แบบใหม่ภายใต้ผลงาน Small is Beautiful ซึ่งเป็นแนวคิดในทางเดียวกันกับผลงานทางเศรษฐศาสตร์แนวพุทธของท่านพระธรรมปิฎก ป.อ. ประยุทธ ปยุตโต ที่ระบุว่าความสุขที่แท้จริงมิได้เกิดจากการบริโภควัตถุ แต่ความสุขเกิดจากสภาวะของจิต เมื่อกลางศตวรรษที่ 20 ประเทศภูฏานซึ่งเป็นประเทศเล็ก ๆ ในเอเชีย ประกาศเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับความเจริญมั่งคั่ง และความสุขของประชาชน โดยใช้หลักความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) มาแทนการวัดระดับการพัฒนาด้วยค่าทางเศรษฐกิจ ความสุขจึงเริ่มเป็นความท้าทายที่ก่อให้เกิดการค้นหาลำดับในระดับโลก และระดับประเทศ

สำหรับประเทศไทย เรื่องของ “ความสุข” ได้ถูกนำเสนอสู่สังคมไทย เช่น สุนทราภรณ์ แนวพุทธ ซึ่งมีหน่วยงาน องค์กร และชุมชนหลากหลาย ต่างคิดและดำเนินงาน ตามแนวทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสุข มีการแสดงความคิดเห็น (Deliberative) เพื่อให้ความเข้าใจในความหมายของความสุขร่วมกัน จนถึงความเป็นไปได้ในการสานเครือข่าย และกระบวนการขับเคลื่อน เพื่อให้ได้มาซึ่ง “ความอยู่เย็นเป็นสุข” ที่น่าจะกลายเป็นเป้าหมายร่วมกันทั้งในระดับแผนพัฒนาประเทศ วาระแห่งชาติ และทิศทางการพัฒนาของสากลที่สอดคล้องกับ “สุขภาวะ” ที่หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลและยั่งยืน (อยู่เย็นเป็นสุข, 2548, หน้า 11)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-พ.ศ. 2559) มีการอธิบายยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อมุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน (Green and Happiness Society) ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศอย่างหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีอุดมการณ์ที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างสมคนไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งปลูกฝังเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าวคือครู เนื่องจากครูเป็นผู้คอยแนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญ ในการดูแลเด็ก

และเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ สถานภาพ ของครูในอดีตมีเกียรติ เป็นที่เคารพ เชื่อถือและศรัทธาของชุมชน ปัญหาของครูในสังคม ยุคโลกาภิวัตน์ ประชาชนขาดความเชื่อถือ และศรัทธาในตัวครูอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่รู้มั่ว ทั้งปัญหาส่วนตัว และปัญหาในการทำงาน ปัญหาของครูที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน คือการพัฒนาความรู้ หรือ การพัฒนาตนเอง สวัสดิการและเงินเดือน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง การขาดแคลนครู พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (จิรพิศ สุวรรณวงศ์, 2551, หน้า 1)

จากรายงานการวิจัยและติดตามสภาวะการณ์ครู โครงการ Teacher Watch พบว่า ครู ร้อยละ 62 และผู้บริหาร ร้อยละ 43 อยากเกษียณก่อนกำหนด และครู ร้อยละ 48 ผู้บริหาร ร้อยละ 34 อยากเปลี่ยนอาชีพใหม่ อีกทั้งไม่ส่งเสริมให้ลูกเรียนต่อในวิชาชีพครู เนื่องจากครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพของตัวเอง อันเป็นผลมาจากสภาพการทำงานหนัก และขาดแรงจูงใจ ในเชิงผลตอบแทน ประกอบกับปัจจุบันสถานภาพวิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ดกดำ นอกจากนี้ยังพบว่า วิชาชีพครูในปัจจุบันประสบปัญหาภาวะงานที่ขาดสมดุล ปัญหาการขาดความเข้าใจในรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมเข้าสู่อาเซียน ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ไปจนถึงปัญหาการเป็นหนี้ของครู ล้วนส่งผลกระทบต่อ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูทั้งสิ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา, 2549)

จากปัญหาดังกล่าว และจากภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อ ความสุขในการทำงานของครู ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพ ที่ต้องให้บริการ เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น เช่นเดียวกับอาชีพบริการอื่น ๆ ครูต้อง ทำงานหนักและคร่ำเคร่งกับงาน จากการสัมภาษณ์ครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษา พบว่า นอกจากปัญหา ของนักเรียนที่มีสภาพแตกต่างในหลาย ๆ เรื่อง และจาก ภาระงานที่หนัก ทั้งด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา งานเอกสาร งานสอน การทำวิทยฐานะ และกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่มีมากจนครูไม่มีเวลาพักผ่อน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และ จากการฝังตัวเก็บข้อมูลของผู้วิจัย 3 โรงเรียน และการสัมภาษณ์ครู พบปัญหา มีการใช้อำนาจ ในทางที่ผิดระหว่างครูในโรงเรียน ระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้บริหารขาดความรู้ ขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีการแข่งขันทุกด้านภายในโรงเรียน มีการมอบหมายงานให้ ครูสอน หรือทำไม่ตรงตามความถนัด ทำให้ครูเกิดความกดดัน ไม่มีความสุขในการทำงาน

ครูเกิดความเครียด (Stress) ซึ่งเมื่อความเครียดไม่ได้รับการผ่อนคลาย หรือได้รับการแก้ไขที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความท้อแท้ (Burn Out) เบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ การที่ครูเกิดปัญหา ทางอารมณ์และไม่มีความสุขในการทำงาน มีสาเหตุมาจากการทำงาน สภาพการทำงาน บทบาทของบุคคล ความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน ลักษณะความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การทำงานที่มีกฎระเบียบมากเกินไป การทำงานที่ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่มีอิสระในการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกจำกัดขอบเขตและหน้าที่การทำงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน มีการใช้อำนาจในทางที่ผิด ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง เกิดความเหนื่อยหน่าย ผลที่ตามมา คือ ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างไม่มีความสุข ในที่สุดจะมีการขาดงาน เหนื่อยหา ขอย้ายสถานที่ทำงาน มีการลาศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ตนสนใจ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ โดยหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าและพ้นจากสภาพที่เป็นอยู่ ส่งผลให้การสอนค่อยประสิทธิภาพลง โรงเรียนขาดครู นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

ดังนั้นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาทุกฝ่ายควรตระหนักก็คือ ทำอย่างไรให้ครูที่เหลืออยู่เป็นครูด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นครูด้วยใจรัก และประกอบอาชีพของตนด้วยความเต็มใจ รักในวิชาชีพ ช่วยให้ครูมีศักดิ์ศรี มีความภูมิใจในความเป็นครู ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับครูว่า “งานของครูเป็นงานพิเศษ ผิดแปลกกว่างานอื่น ๆ กล่าวในแง่หนึ่งที่สำคัญก็คือ ครูจะหวังผลตอบแทนเป็นยศศักดิ์ ความร่ำรวย หรือประโยชน์ทางวัตถุเป็นที่ยึดไม่ได้ ผลได้ส่วนสำคัญจะเป็นผลทางใจ ซึ่งผู้เป็นครูแท้ก็พึงใจและภูมิใจอยู่แล้ว”

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล เพราะครูเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุด และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านปริมาณ และในด้านคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงขึ้นย่นของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### คำถามในการวิจัย

1. องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายแบบ (Multiple Methods) ได้แก่ การศึกษาเอกสารรายงาน (Documentary) และการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ครั้งนี้ ยึดตามแนวทางของของ เลยาร์ด (Layard, 2005, p. 63) วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) การบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ สตอเรย์ (Storey, 1987) อ้างถึงใน สถายุ ชีระวิชิตระกุล, 2549, หน้า 7) ความสัมพันธ์ในโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฟอล์เลท (Follett, 1941) ความผูกพันต่อการจัดการตามแนวคิดของ เมาคีย์ สเตียร์ และพอตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) การได้รับการสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับคนรอบข้างตามแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg, 1959, p. 55) และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ มาสโลสมาเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล โดยมีรายละเอียดแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ เลยาร์ด (Layard, 2005, pp. 63) กล่าวว่า ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงคลไ้ที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่ พร้อมกับทำให้ มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขประกอบด้วย ฐานะทางเศรษฐกิจดี สุขภาพดี ครอบครัวดี หน้าที่การงานดี เพื่อนและสังคมรอบข้างดี ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนบุคคล

วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบ ดังนี้ การมอบอำนาจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ต่อกัน ความหลากหลาย และความซื่อสัตย์สุจริต ผู้วิจัยเลือกวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จคือองค์การที่มีพนักงานที่มีวิธีการคิดที่สอดคล้องกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถพัฒนาครูเป็นครูมืออาชีพจนสร้างแนวร่วมได้มาก “การบริหารไม่ใช่การสั่งคนทำงานตามที่ต้องการ แต่เป็นการพัฒนาคนให้ทำงานด้วยกันได้อย่างมีความสุข” ดังครู ที่มีความรู้มีความเก่งกล้าในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาร่วมปฏิบัติงานกันได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องรู้ดีไปทุกอย่าง เมื่อเป็นเช่นนี้การพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนก็ย่อมหมายถึงความพยายามที่จัดสภาพของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยให้ครูและเด็กที่อาศัยอยู่ร่วมกันได้เสริมการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารก็จะเปลี่ยน ไปเป็นหัวหน้าครูทำหน้าที่แสวงหาประสบการณ์เผยแพร่สิ่งที่ตนค้นพบให้คนอื่นรู้ ทำตนเป็นแบบอย่างและแสดงความยินดีกับสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกัน

การบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ สตอเรย์ (Storey, 1987 อ้างถึงใน สถายุ ธีระวิชิตระกุล, 2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ โดยที่องค์กรต้องพยายามสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมและให้เห็นความสำคัญแก่บุคลากร โดยมีการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน มิโควิช และบูโดร (Mikovich & Boudreau, 1991, p. 3) ได้วิเคราะห์

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่าองค์กรจะเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ จากความหมายและความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์การเป็น กระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมการบริหารทั้งหมด ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสร้างเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงาน ผู้มีความสามารถพิเศษในการบริหารองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ความยุติธรรมในองค์การ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหาร งานบุคคลส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

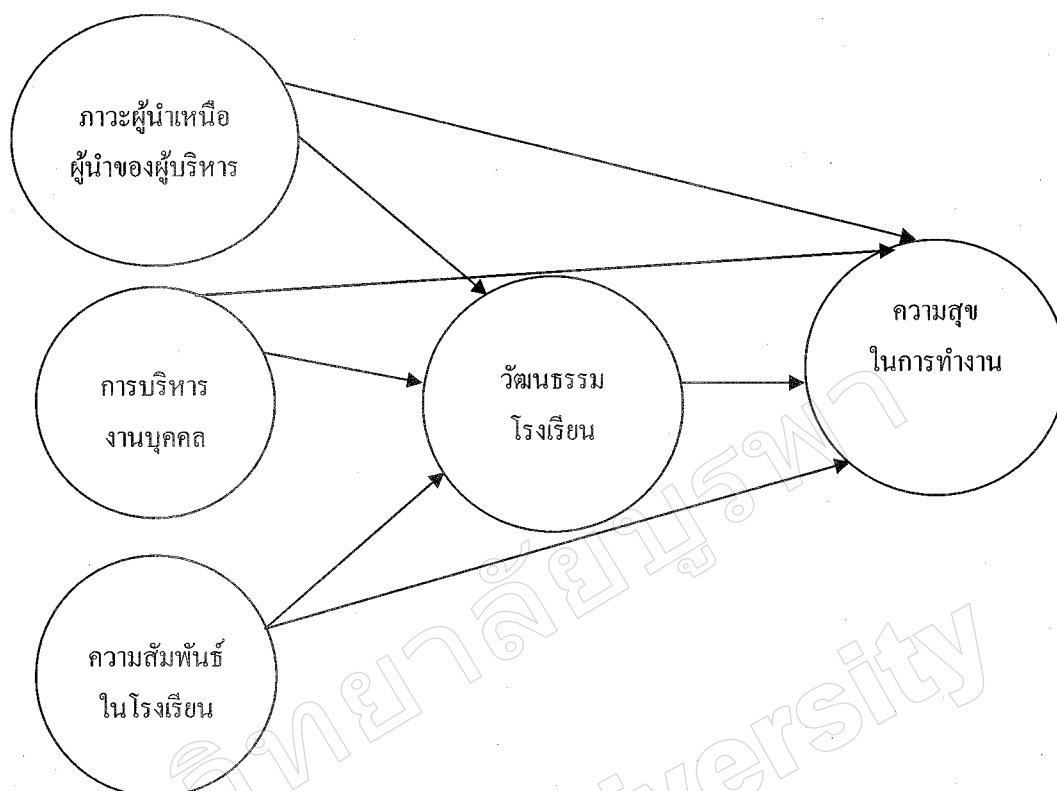
ความสัมพันธ์ในโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฟอล์เลท (Follett, 1941) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ความต้องการทางใจ ความพึงพอใจและกำลังใจมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ฟอล์เลท ยังกล่าวว่า การจัดการความขัดแย้งในหน่วยงานทำได้โดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และใช้ การประนีประนอม (Compromise) ในการลดความขัดแย้งในที่ทำงาน สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 33) กล่าวว่าในช่วงปี ค.ศ. 1969 เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) 2) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Related Needs: R) ความต้องการนี้ ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัวเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน เป็นความต้องการความรักและสังคม 3) ความต้องการ เจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เบอรัณดีน และรัสเซล (Bernardin & Russel, 1998, pp. 520-521) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพการทำงาน 2) การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ 3) การจ้าง งานที่มั่นคง 4) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมเนียล (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานสร้างเสริมจากแรงใจ เพื่อความสำเร็จ มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ การประสานงานที่ดี ตลอดจนการได้รับ การยอมรับนับถือ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ สัมพันธภาพที่ดี และยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสร้างเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และการให้ ความสำคัญจากคนรอบข้าง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์ ในโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ เมอเดย์ สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

การได้รับการสนับสนุน และการให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959, p. 55) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ Recognition หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออก ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่แสดงให้เห็น ถึงการยอมรับในความสามารถ และในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ก็ได้กำหนดไว้เช่นกันว่า ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม Esteem Need มีความสำคัญในขั้นสูงของความต้องการของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการอยากเด่นในสังคม อยากมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการความสำเร็จ การมีความรู้ ความสามารถ และการนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรียอมทำให้บุคคลมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ และสามารถเป็นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างดี เช่นเดียวกับ ล็อก (Locke, 1976 อ้างถึงใน จีรพิศ สุวรรณวงศ์, 2551, หน้า 74) ให้คำนิยามว่า การได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน การชมเชยผลงาน และความเชื่อถือในผลงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การได้รับการสนับสนุน และการให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง ส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู  
โรงเรียนเทศบาล

#### หมายเหตุ

- แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเหตุและผล โดยตัวแปร  
ที่อยู่ต้นลูกศร เป็นตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศร  
เป็นตัวแปรผล
- แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง  
จะต้องวัดผ่านตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้

#### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย ที่สร้างขึ้น  
จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รวบรวมไว้แล้วในบทที่ 2  
โดยสมมติฐานการวิจัยสามารถแสดงเป็นรายชื่อได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรการบริหารงานบุคคล และตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมโรงเรียนและส่งผลต่ออิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
2. ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
3. ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ตัวแปรการบริหารงานบุคคล และตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียน ตัวแปรทั้งหมดส่งผลต่ออิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และสามารถก่อประโยชน์ในเชิงวิชาการและเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
2. ประโยชน์ในด้านการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนเทศบาล ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล และทราบถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา การสร้างขวัญ และกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป
3. ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและยั่งยืน ดังนั้นหากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนเทศบาล มีการวางแผนการวางแผนนโยบายที่ดีในการจัดการศึกษา โดยนำข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับครูโรงเรียนเทศบาล จะทำให้ครูสามารถทำหน้าที่ของตนด้วยใจรัก ศรัทธา และเห็นคุณค่าของงานในหน้าที่ของตน ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงคุณภาพของผู้เรียน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

4. เพื่อเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ความสำคัญ และวิธีการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ซึ่งถือเป็นแนวคิด ที่ค่อนข้างใหม่ และมีประโยชน์ ต่อการบริหารการศึกษาในบริบทของสังคมไทย ให้เป็นที่รู้จัก และเป็นฐานข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ที่นำเสนอเป็นรูปแบบเชิงมโนทัศน์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียน และองค์ประกอบความสุข ในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ตามแนวคิด ทฤษฎี ดังรายละเอียดที่ปรากฏในกรอบแนวคิด ของการวิจัย และ โมเดลสมมติฐานการวิจัยข้างต้น

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเทศบาล ซึ่งมีจำนวน โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 1,155 โรงเรียน จากการสำรวจ Web Site และสถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล ปีการศึกษา 2554 พบว่า มีจำนวนพนักงานครู/ พนักงานครูจ้างสอน/ครูผู้ช่วย รวมทั้งสิ้น 32,642 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเทศบาล ได้จากการกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามแนวคิดของ บูลเลน (Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่ไปกับ จำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้ามีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มขึ้นด้วย และแนวคิดของ ชูแมคเกอร์ และ โลแมกซ์ (Schumacher & Lomax, 1996) และ แฮร์ และคณะ (Hair et al., 1998) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้เสนอแนะกฎแห่ง ความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ ใช้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 10-20 คน ต่อตัวแปร ในการวิจัยหนึ่งตัวแปร

เนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ที่สร้างขึ้นในครั้งนี้ มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าในโมเดล จำนวน 32 ค่า ผู้วิจัยใช้จำนวน กลุ่มตัวอย่างเป็น 20 คน ต่อ 1 ค่า (Gold, 1980; Weiss, 1972 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสม คือ 640 คน เพื่อให้จำนวนครูในแต่ละโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 672 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ตัวแปรแฝงนอก ประกอบด้วย

##### 3.1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

##### 3.1.2 การบริหารงานบุคคล

##### 3.1.3 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน

#### 3.2 ตัวแปรแฝงใน ประกอบด้วย

##### 3.2.1 วัฒนธรรมโรงเรียน

##### 3.2.2 ความสุขในการทำงาน

#### 3.3 ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ประกอบด้วย

##### 3.3.1 การเป็นผู้นำตนเอง

##### 3.3.2 ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง

##### 3.3.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

##### 3.3.4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกให้แก่ผู้ตาม

##### 3.3.5 การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์

##### 3.3.6 การสร้างทีมงาน

##### 3.3.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

##### 3.3.8 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

##### 3.3.9 ผู้มีความสามารถพิเศษในการบริหารองค์การ

##### 3.3.10 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

##### 3.3.11 ความยุติธรรมในองค์การ

##### 3.3.12 ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

##### 3.3.13 ความผูกพันต่อองค์การ

##### 3.3.14 การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

##### 3.3.15 การให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง

#### 3.4 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน ประกอบด้วย

##### 3.4.1 เป้าประสงค์ของโรงเรียน

##### 3.4.2 การมอบอำนาจ

##### 3.4.3 การตัดสินใจ

3.4.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.4.5 ความไว้วางใจ

3.4.6 ความมีคุณภาพ

3.4.7 การยอมรับ

3.4.8 ความเอื้ออาทรต่อกัน

3.4.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.4.10 ความหลากหลาย

3.4.11 ฐานะทางเศรษฐกิจดี

3.4.12 สุขภาพดี

3.4.13 ครอบครัวดี

3.4.14 หน้าที่การงานดี

3.4.15 เพื่อนและสังคมรอบข้างดี

3.4.16 ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล

3.4.17 ค่านิยมส่วนบุคคล

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอน ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

2. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

3. ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต การรับรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความรู้สึกผาสุก ความรู้สึกยินดี หรือความรู้สึกมีคุณค่า ตลอดจนสิ่งที่ปรากฏอยู่จริงที่ทำให้มีชีวิตที่มีความสุข

4. ความสุขในการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากความรู้สึก ทำดี และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิริยา ต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของความสุขที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของครู คือ กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจร่วมมือกันในการทำงาน เสียสละในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน และสุดท้ายคือมีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่

4.1 ฐานะทางเศรษฐกิจดี หมายถึง รายได้ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออก จากการได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ

4.2 สุขภาพดี หมายถึง ภาวะร่างกายและจิตใจที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจาก "การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพจิตดี มีความเชื่อมั่น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข รวมทั้งการมีโอกาสได้ตรวจสุขภาพประจำปีและมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

4.3 ครอบครัวยุติ หมายถึง องค์ประกอบของสมาชิกในครัวเรือนที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน ทั้งในและนอกเวลา การวางแผนการดำเนินชีวิตด้านหน้าที่การงานและครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการให้เวลาส่วนตัวกับตนเอง

4.4 หน้าที่การงานดี หมายถึง ภาวะทางอาชีพที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการได้รับตำแหน่งงานมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในระดับเดียวกัน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหางานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.5 เพื่อนและสังคมรอบข้างดี หมายถึง ความอิสระส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการทำงานที่มีบรรยากาศที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ แบ่งปัน ไม่ก้าวร้าวหน้าที่และให้การยอมรับนับถือในผลงานซึ่งกันและกัน

4.6 ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล หมายถึง ความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการทำงานที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ การมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษ การได้เข้าประชุมอบรมสัมมนา และพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความต้องการ มีอิสรภาพในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน

4.7 ค่านิยมส่วนบุคคล หมายถึง การให้คุณค่าต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการทำงานโดยยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหา สามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผลและ

ความถูกต้อง รู้จักประหยัดและอดออม ทั้งทรัพย์สินส่วนตัวและส่วนรวม การเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อศิษย์ สร้างศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ การประสานงาน การทำให้บุคคลอื่น หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ไว้วางใจ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทาง และวิธีการที่ผู้บริหารกำหนดหรือต้องการ

7. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ตามการรับรู้ของครูที่สามารถนำและสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้

8. กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือขั้นตอน ที่ผู้นำสามารถชักนำ เอื้ออำนวยให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรม จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง กระบวนการของภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเองนั้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ดังนี้คือ

8.1 การเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และปรับเปลี่ยนให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม หรือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง แก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

8.2 ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การเป็นตัวอย่าง การเป็นแบบอย่างอันดีงาม สำหรับผู้ตามให้ปฏิบัติตามได้ หรือ การที่ผู้นำจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ นับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

8.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้นำสนับสนุน และช่วยเหลือ ให้ผู้ตามมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ หรือ การที่ผู้นำสามารถ จูงใจและ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม อย่างมีความสุข

8.4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกให้แก่ผู้ตาม หมายถึง การทำให้ผู้ตามรู้จักวิธีคิด โดยปลูกฝังผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความคิดในทางสร้างสรรค์ หรือการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างมีเหตุผล มีการตั้งสมมติฐาน การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ มีการสนใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ไม่วิจารณ์ความคิด ของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่ง ทำท่าย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่าง มีวิธีแก้ไขและสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตาม

8.5 การให้รางวัลและดำน้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจทั้งทางบวกและทางลบ หรือวิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตาม ให้ทุ่มเท ความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย และให้รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ การให้รางวัลเพื่อแสดงถึงการประกาศความดี ความชอบ การยกย่องชมเชย การให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

8.6 การสร้างทีมงาน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลในองค์กรเพื่อร่วมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

8.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำ ให้ความช่วยเหลือผู้ตาม ช่วยกันสร้างพฤติกรรมในการคิด การปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์การ

9. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู คือ กระบวนการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามา ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยองค์การสามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย

9.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของครูที่เกิดจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจากการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาจนทำให้ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกพอใจในงาน มีความปรารถนาที่จะ อยู่กับองค์กรและมีการทำงานงานร่วมกันเป็นทีม จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

9.2 ผู้มีความสามารถพิเศษในการบริหารองค์การ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ พิเศษมีผลงานที่โดดเด่นเหนือบุคคลอื่นซึ่งอาจมีลักษณะที่แตกต่างกัน ไปในแต่ละองค์การ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ลักษณะธุรกิจนโยบายวัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ขององค์การ ว่าต้องการเดินไปในทิศทางใด

9.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง โอกาสของครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจขององค์การที่ตนสังกัดอยู่ การให้ข้อเสนอแนะ แก่องค์การ เพื่อมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในเรื่องส่วนรวมขององค์การ

9.4 ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การประเมินผลที่ยุติธรรม ตามการรับรู้ของครู เกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนได้รับจากการประเมินความดีความชอบจากองค์การที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง ตรงไปตรงมา เปิดเผย ไม่ลำเอียง คงเส้นคงวา โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

10. ความสัมพันธ์ในโรงเรียน หมายถึง ความสัมพันธ์ในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู คือ สิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษารู้จักปรับตัว ให้เข้ากับผู้อื่น เพื่อแบ่งปันความรู้สึกละเลียงการปะทะอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อก่อให้เกิดการอยู่ในสังคมร่วมกัน และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข หรือการกระตุ้นเร้า ให้หน่วยงานสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการตอบสนองความต้องการส่วนตน และทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

10.1 ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความไว้วางใจกับผู้ได้บังคับบัญชา เคารพในความคิดเห็น มุ่งความเป็นมิตร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมกันและกันให้ได้รับให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจและมีความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน

10.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่สามารถวัดและสังเกตได้จากความรู้สึกผูกพันและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ได้สังกัดอยู่ รวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละ พุ้มเพและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การที่ตนสังกัดอยู่ด้วยความเต็มใจและอยู่ในองค์การของตนเองอย่างมีความสุข

10.3 การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานทุกด้าน เพื่อทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์การ

10.4 การให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ความเชื่อถือ เชื่อมือ เชื่อมั่นและเชื่อใจจากคนรอบข้าง ได้รับการชื่นชมคือการให้กำลังใจ การให้กำลังใจทำให้เกิดพลังที่อยากจะทำดีต่อไป

11. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ดังนี้

11.1 เป้าประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การประชาสัมพันธ์ การชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) และประเมินร่วมกัน คำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียน

11.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การให้ความสำคัญ การมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับครูที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

11.3 การตัดสินใจ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการตัดสินใจ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจ บางครั้งอาจเป็นที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้น ๆ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์ และปัญหา เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเท่านั้น

11.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนมีความเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนางาน โรงเรียนร่วมกัน

11.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ และไว้วางใจว่าครูทุกคนจะสามารถตัดสินใจได้อย่างดี

11.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การให้โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู และความสามารถของนักเรียน รวมทั้งความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

11.7 การยอมรับ หมายถึง การเข้าใจ รับรู้ และรู้ความหมาย หรือเป็นเรื่อง ที่โรงเรียนเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งการยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน

11.8 ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน โดยเน้นการที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

11.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การให้คุณค่าในด้านความถูกต้อง โดยเน้นการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

11.10 ความหลากหลาย หมายถึง การไม่ยึดติดในสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพียงอย่างเดียว โดยเน้นการที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่าง ในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ

วิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน การรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน

12. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่จะ ประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

12.1 ตัวแปรแฝงนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปร เหล่านี้ เช่น การเป็นผู้นำตนเอง การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ ทางสังคม

12.2 ตัวแปรแฝงใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจาก ตัวแปรใด เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ความมีคุณภาพ สุขภาพดี ครอบครัวยุติ ค่านิยมส่วนบุคคล

13. ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตได้ และวัดค่าได้ของตัวแปรแฝง แต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย เช่น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ความสุขในการทำงาน