

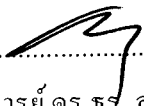
การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน


ณัฐภรณ์ ช่อมาก

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

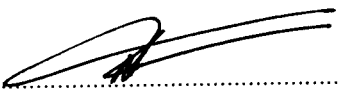
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์ ได้พิจารณา  
คุณวุฒินิพนธ์ของ ณาฎาภรณ์ ช่อมาก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

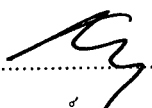
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์

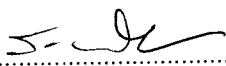
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพันธ์ นายวิมล)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์

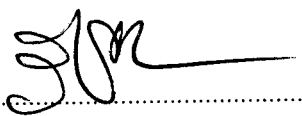
  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภานิต)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพันธ์ นายวิมล)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริประภา พุทธิกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒินิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 18 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาและเมตตาจาก  
รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักคุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.ระพีพันธ์ ฉายวิมล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ซึ่งเสียดสเวลาให้คำปรึกษา แก้ไขข้อบกพร่อง  
และชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านผู้ซึ่งมีส่วนช่วยให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ  
ลุล่วงด้วยดี อันได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม และ ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์  
ที่ได้ให้โอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์การทำวิจัย พร้อมทั้งให้ความกรุณา  
และเมตตาช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยความปรารถนาดีเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาฉัตรชัย  
สุจิตตชโย กัลยาณมิตร ผู้ให้ความอนุเคราะห์ ความกรุณาเมตตาช่วยเหลือ ตลอดจนแลกเปลี่ยน  
ประสบการณ์ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คณะกรรมการทุกท่านที่กรุณาสละเวลา  
อันมีค่าให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงแก้ไขคุษฎีนิพนธ์  
ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง  
แก้ไขเครื่องมือวิจัย ผู้อำนวยการ โรงเรียนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกแก่  
ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คุณครูปทุมวิทย์ทุกท่านทั้งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มตัวอย่าง  
ที่ให้ความร่วมมือ ทั้งจากการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี คณาจารย์ภาควิชา  
การบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ ความรัก และการเป็นแบบอย่างที่ดี  
แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพาแห่งนี้ และที่ ๆ เพื่อน ๆ นิสิตปริญญาเอก  
ทุกท่านที่คอยให้ทั้งความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานคุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้คอยส่งเสริมและสนับสนุนผู้วิจัย  
ในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดีมาโดยตลอด คุณสุขศรี เลิศอารมณ ผู้เป็นมิตรแท้ที่คอยส่งเสริม ผลักดัน  
ให้กำลังใจ และช่วยเหลือผู้วิจัยในทุก ๆ เรื่องตลอดระยะเวลาของการศึกษาในระดับปริญญาเอก  
จนทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอยกคุณงามความดีทั้งหมดที่ได้จากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ กราบบูชาแด่บิดา มารดา  
ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ณัฐภรณ์ ชื้อมาก

56810058: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้/ ความสุขในที่ทำงาน/ ครูปฐมวัย

ณฐากรณ์ ชื่อมาก: การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (DEVELOPING WORKPLACE  
HAPPINESS INDICATORS OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS IN THE SCHOOL  
UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุม  
คุยฎินิพนธ์: ธร สุนทรายุทธ, Ph.D., ระพินทร ฅายวิมล, ค.ด. 310 หน้า ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง  
ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย  
โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน วิธีการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษา  
เชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับ  
ครูปฐมวัย จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนระยะที่ 2 เป็นการศึกษา  
เชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครู  
ปฐมวัย และพัฒนาเกณฑ์ปกติในกลุ่มครูปฐมวัย จำนวน 921 คน จาก 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ  
ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดประมาณค่า 4 ระดับ ที่มีค่า  
ความเชื่อมั่น .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และ LISREL

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย  
5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก  
มี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มี 3 องค์ประกอบย่อย  
8 ตัวบ่งชี้ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 4) การรับรู้การสนับสนุน  
จากองค์กร มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ  
ของตน มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ส่วนผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า โมเดลการวัด  
ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ( $X^2 = 106.35$ ;  $df = 54$ ;  
 $p = .00003$ ;  $CFI = 1.00$ ;  $GFI = 0.98$ ;  $AGFI = 0.97$ ;  $RMSEA = 0.032$ ;  $X^2 / df = 1.97$ ) และผลการพัฒนา  
เกณฑ์ปกติ พบว่า มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T81

56810058: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: INDICATOR/ WORKPLACE HAPPINESS/ EARLY CHILDHOOD  
TEACHERS

NATAPORN SUEMAK: DEVELOPING WORKPLACE HAPPINESS  
INDICATORS OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS IN THE SCHOOL UNDER  
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISORY COMMITTEE:  
DHORN SUNTRAYUTH, Ph.D., RAPIN CHAYVIMOL, Ph.D. 310 P. 2016.

This research aimed to 1) develop workplace happiness indicators of early childhood teachers in the school under office of the basic education commission, 2) investigate the goodness of fit of the proposed model on early childhood teacher's workplace happiness indicators to the empirical data and 3) establish the norms of the early childhood teacher's workplace happiness scale. The 1<sup>st</sup> phase was a qualitative study on early childhood teacher's workplace happiness indicators through in-depth interviews with 19 purposely chosen key informants. Data were analyzed through content analysis. The 2<sup>nd</sup> phase was quantitative designed in order to investigate the goodness of fit, measurement model of early childhood teacher's workplace happiness indicators and norm establishment among 921 early childhood teacher from six regions of Thailand, gathered via the multistage random sampling. Data were collected by using the 4 level rating scales with reliability coefficient .94. Data were analyzed by SPSS for Windows and LISREL.

The final outcome was the conceptual framework of early childhood teacher's workplace happiness indicators developed from qualitative data composed of 5 major components 15 minor components and 64 indicators: 1) Positive Thinking including 3 minor components 16 indicators, 2) Positive social relationships including 3 minor components 8 indicators, 3) Self-esteem including 3 minor components 16 indicators, 4) Perceived organizational support including 3 minor components 14 indicators, and 5) Perceived competence and mastery including 3 minor components 10 indicators. The result of second order confirmatory factor analysis from quantitative data revealed that the model developed fitted with the empirical data ( $X^2 = 106.35$ ;  $df = 54$ ;  $p = .00003$ ;  $CFI = 1.00$ ;  $GFI = 0.98$ ;  $AGFI = 0.97$ ;  $RMSEA = 0.032$ ;  $X^2/df = 1.97$ ). The norm development yielded the normalized T-Score range of T20-T81.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
คำถามการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	13
ขอบเขตการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน.....	19
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	130
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	138
ตอนที่ 4 เกณฑ์ปกติ (Norms).....	144
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	148
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	148
ระยะที่ 1 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ.....	152
ระยะที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ.....	159
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	168
ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	169
ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	186

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของ ครูปฐมวัย.....	196
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุข ในที่ทำงานของครูปฐมวัย.....	207
ตอนที่ 5 ผลการพัฒนาเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย.....	252
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	259
สรุปผล.....	260
อภิปรายผล.....	266
ข้อเสนอแนะ.....	277
บรรณานุกรม.....	279
ภาคผนวก.....	295
ภาคผนวก ก.....	296
ภาคผนวก ข.....	298
ภาคผนวก ค.....	300
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	310

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน (Happy in workplace)..... 30
2	สังเคราะห์องค์ประกอบความคิดเชิงบวก (Positive thinking)..... 41
3	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก..... 49
4	สังเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)..... 58
5	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี..... 66
6	สังเคราะห์องค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)..... 74
7	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง..... 84
8	สังเคราะห์องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) ..... 93
9	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร..... 102
10	สังเคราะห์องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery)..... 110
11	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน..... 118
12	สรุปองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการของความสุขในที่ทำงาน..... 120
13	การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน..... 139
14	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 150
15	ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ครูปฐมวัย..... 154
16	จำนวน โรงเรียน และครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง..... 163
17	โครงสร้างและจำนวนข้อคำถามของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 163
18	ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก..... 170
19	สรุปจำนวนข้อความสนับสนุนของผู้ให้ข้อมูลหลักจำแนกตามองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จำนวน 5 องค์ประกอบ..... 171



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	สรุปผลการยืนยันองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 180
21	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 181
22	ค่า CITC ของข้อคำถามแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWH) 64 ข้อ และค่า Cronbach's alpha ในแต่ละองค์ประกอบ (N = 921)..... 190
23	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะต่าง ๆ..... 195
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT)..... 197
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)..... 200
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)..... 202
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)..... 204
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM)..... 206
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ใน โมเดล องค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) (N = 921)..... 209
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ใน โมเดล องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) (N = 921)..... 210
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ใน โมเดล องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) (N = 921)..... 212
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ใน โมเดล องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) (N = 921)..... 214
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ใน โมเดล องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) (N = 921)..... 216
34	ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันการมองโลกในแง่ดี..... 218

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความฉลาดทางอารมณ์.....	219
36 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความกระตือรือร้น.....	221
37 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความไว้วางใจ.....	223
38 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน.....	224
39 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความเข้าใจร่วมรู้สึก.....	226
40 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	227
41 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการเคารพนับถือตนเอง.....	229
42 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการได้รับการยอมรับนับถือ.....	231
43 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็น ตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน.....	232
44 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนจากหัวหน้า.....	234
45 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม.....	236
46 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทักษะ.....	238
47 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรู้.....	239
48 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทัศนคติ.....	241
49 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนมาตรฐาน) ของตัวบ่งชี้ความสุข ในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (N = 921).....	245
50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย.....	247
51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนมาตรฐาน) ขององค์ประกอบหลัก ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย 5 องค์ประกอบ (N = 921).....	249
52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงาน ของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	250
53 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักความคิด เชิงบวก (คะแนนเต็มเท่ากับ 64 คะแนน).....	253

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
54	เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (คะแนนเต็มเท่ากับ 32 คะแนน).....	254
55	เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักการเห็นคุณค่าในตนเอง (คะแนนเต็มเท่ากับ 64 คะแนน).....	254
56	เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (คะแนนเต็มเท่ากับ 56 คะแนน).....	255
57	เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักการรับความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (คะแนนเต็มเท่ากับ 40 คะแนน).....	256
58	เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (คะแนนเต็มเท่ากับ 256 คะแนน)....	257
59	การแปลความหมายเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	258

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 11
2	กรอบแนวคิด โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 12
3	โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 34
4	โมเดลการวัดองค์ประกอบ ความคิดเชิงบวก..... 43
5	โมเดลการวัดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี..... 61
6	โมเดลการวัดองค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง..... 77
7	โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร..... 95
8	โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน..... 112
9	ความสัมพันธ์ตาม โมเดลทฤษฎีการวัด..... 141
10	ความสัมพันธ์ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ..... 141
11	รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิก..... 148
12	การสร้างบทสรุปความคิดเชิงบวก..... 174
13	การสร้างบทสรุปความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม..... 175
14	การสร้างบทสรุปการเห็นคุณค่าในตนเอง..... 176
15	การสร้างบทสรุปการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร..... 177
16	การสร้างบทสรุปการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน..... 178
17	องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย..... 179
18	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมองโลกในแง่ดี..... 218
19	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความฉลาดทางอารมณ์..... 220
20	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความกระตือรือร้น..... 222
21	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความไว้วางใจ..... 223
22	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน..... 225
23	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความเข้าใจร่วมรู้สึก..... 226
24	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเอง..... 228
25	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการเคารพนับถือตนเอง..... 230
26	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการได้รับการยอมรับนับถือ..... 231

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
27	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน..... 233
28	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนจากหัวหน้า..... 235
29	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม..... 237
30	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทักษะ..... 238
31	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรู้..... 240
32	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทัศนคติ..... 241
33	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ความสุข ในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน..... 243
34	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของ ครูปฐมวัย..... 248
35	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ความสุขในที่ทำงาน..... 252

# บทที่ 1

## บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน คนจำนวนมากใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน และมีคนจำนวนไม่น้อยที่ต้องทนอยู่กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่น่าเบื่อและไม่มีความสุข บางครั้งคนเราไม่สามารถเลือกงานที่เรารักได้ แต่สามารถเลือกรักในงานที่เราทำได้ เราสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับตัวเองได้หรือไม่ และที่ทำงานที่น่าอยู่ซึ่งทำให้คนทำงานมีความสุข ควรจะเป็นอย่างไร

ความสุข (Happiness) เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุขในที่ทำงาน (Workplace happiness) ย่อมเป็นที่ต้องการของคนทำงานทุกคน อย่างไรก็ตาม คนแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกัน โดยพื้นฐาน หรือมีความเป็นปัจเจกชน ความแตกต่างนี้ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังที่ Diener (2010, p. 247) กล่าวว่า คนที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวก (Positive affect) จะทำงานด้วยความรู้สึกตื่นตัว (Alert) มีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) เต็มไปด้วยพลัง (Energy) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ (Concentration) และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขใจ (Pleasurable engagement) ส่วนคนที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative affect) มักจะเป็นคนที่โศกเศร้า (Sadness) เศร้าซึม มีการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รู้สึกโกรธ และเกิดความกลัวได้ง่าย ในขณะที่ Wrzesniewski (1997 อ้างถึงใน สุจิตต์ ปุคะละนนท์, 2551, หน้า 20) แบ่งกลุ่มคนทำงานตามทัศนคติที่มีต่องาน ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พวกที่เห็นงานเป็นงาน (A job) จะมองว่างานเป็นเรื่องน่าเบื่อ เน้นเรื่องค่าตอบแทนมากกว่าความสำเร็จของตนเอง 2) พวกที่เห็นงานเป็นความก้าวหน้า (A career) เป็นคนประเภทที่มีแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก เช่น เงิน ความก้าวหน้า อำนาจและอิทธิพล และ 3) พวกที่เห็นงานเป็นกระแสเรียก (A calling) จะมองว่างานคือเป้าหมายในตัวเอง เป็นคนประเภทที่มีแรงจูงใจจากภายในและรักในสิ่งที่ทำ ดังนั้น บุคคลควรพิจารณาตัวเองว่าเป็นคนที่มีอารมณ์ความรู้สึกแบบไหน และมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างไร รวมถึงการที่ผู้บริหารองค์กรจะมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เป็นเรื่องที่ท้าทาย และได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน

งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุข และสร้างเกณฑ์ปกติในการวัดความสุขของครูปฐมวัย บทนำในรายงานวิจัยนี้กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย คำถามการวิจัย กรอบแนวคิด การวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ และนิยามศัพท์เฉพาะ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในที่ทำงานเป็นความสุขของคนทำงาน การที่บุคคลทำงานและมีความสุข เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากคนที่คนในองค์กรมีความสุข เป็นปัจจัยในการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา คาสา, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับชร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 168) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นที่ปรารถนาของคนทำงานในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการ และผู้บริหาร โดยคนที่ทำงานด้วยความสุข จะมีสมาธิและสามารถใช้ปัญญาในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่องาน ซึ่งมีการศึกษาระยะยาวถึงผลของความสุขต่อคุณภาพของงาน พบว่า คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานสูง (Zelenski et al, 2008 อ้างถึงใน ชุตินา พงศ์วรินทร์, 2554) แต่อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จและความสุข มีลักษณะส่งผลต่อกันและกัน (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) และนักวิจัยศึกษาถึงผลของความสุข พบว่าคนที่มีความสุขจะประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้านของชีวิต ทั้งชีวิตสมรส ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง รายได้ ผลการปฏิบัติงานและสุขภาพ (Lyubomirsky et al., 2005) สอดคล้องกับ Gavin and Mason (2004) และ Oswald, Proto, and Sgroi (2008 อ้างถึงใน ชุตินา พงศ์วรินทร์, 2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและผลิตผลของพนักงาน พบว่า พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายที่มีระดับความสุขเพิ่มขึ้นจะมีผลิตผลมากขึ้น ทั้งนี้ จูฑามาศ พิชญศุภกิจ (2554) กล่าวว่า คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความสุขของคนทำงาน คือพลังสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรที่ดีต้องช่วยให้บุคลากรสามารถประเมิน ค้นพบ “สิ่งที่มีคุณค่าด้านในของชีวิตตนเอง” แล้วแปรเปลี่ยนเป็นพลัง เพื่อแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถทำให้คนในองค์กรรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรของท่าน เพื่อคุณภาพงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย” ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาประเทศ จากที่เคยมุ่งเน้นการวัดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศด้วยการมองที่การขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลัก พิจารณาตัวชี้วัดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross domestic product: GDP) และรายได้ประชาชาติ (National income) ซึ่งพบว่า การมุ่งเป้าหมายดังกล่าวโดยขาดความพิจารณาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ทางสังคม ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ

และทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนตกต่ำลง และจากผลกระทบดังกล่าว แนวคิดการพัฒนาประเทศได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทิศทางไปสู่การให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุขหรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มากกว่าที่จะยึดการเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือ GDP เป็นเป้าหมายหลักเพียงอย่างเดียว โดยให้ความสนใจกับแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross national happiness: GNH) ซึ่งเป็นการมองการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้เน้นตัวเลขในการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) แต่เน้นมุมมองเรื่อง “ความสุข” ที่แท้จริงของสังคมเป็นหลัก แนวความคิด GNH คำนึงถึงความเป็นองค์รวมด้วยการพิจารณามิติทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับมิติอื่น ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการปกครองที่ดี ดังจะเห็นได้จากการที่ประเทศใช้กรอบแนวคิดด้านความอยู่ดีมีสุข (Well-being) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตัวชี้วัดการติดตาม ประเมินผลแผนฯ ทั้งนี้ เป้าหมายของ “ความอยู่ดีมีสุข” หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขมีความครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม และสามารถจำแนกองค์ประกอบได้เป็น 7 ด้าน คือ 1) สุขภาพอนามัย 2) ความรู้ 3) ชีวิตการทำงาน 4) รายได้และการกระจายรายได้ 5) ชีวิตครอบครัว 6) สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และ 7) การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 8; วัชรวิ พุ่มทอง และตฤตถ์ นพคุณ, 2550, หน้า 62-63)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และแสวงหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ “การสร้างความสุขในที่ทำงาน” จึงมีความสำคัญและจำเป็นทั้งต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และปัจจุบันแม้ว่าการศึกษาระดับนโยบายการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ก็ยังพบว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวคือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ ขยัน มีความเสียสละ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข คนเก่ง คือ



คนที่มีความสามารถสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น และคนที่มีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นคนร่าเริง แจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียง แก่อดัภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาผู้เรียนในช่วง “ปฐมวัย” ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สำคัญในการวางรากฐานของชีวิต เพราะเป็นช่วงเวลาของการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมให้กับเด็ก ซึ่งเป็นวัยที่เด็กมีการพัฒนาทุกด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งเป็นช่วงวัยที่มีผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่สำคัญ หากเด็กไม่ได้รับการเลี้ยงดูและพัฒนาอย่างถูกต้อง และเมื่อพ้นวัยนี้ไปแล้ว โอกาสสำคัญของการพัฒนาจะไม่สามารถย้อนกลับมาได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) และรัฐบาลยังได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดการศึกษาปฐมวัย และได้มีการประกาศนโยบายที่จะให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงอายุ 5 ปี อย่างเหมาะสมตามช่วงอายุ พร้อมกับได้มีการประกาศแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2559 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับชาติ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยใช้แนวทางการพัฒนาแบบ Life cycle ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ด้วยการพัฒนาเด็กอย่างผสมผสานทั้งทางด้านสุขภาพและการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา จนสามารถเติบโตขึ้นอย่างมีศักยภาพและสุขภาพที่แข็งแรง (แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต พ.ศ. 2557-2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางสมองของมนุษย์ พบว่า ในช่วง 5 ปีแรกของชีวิต เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้ และเด็กจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่ หรือผู้ดูแลตั้งแต่แรกเกิด โดยการให้ความรัก การโอบกอด สัมผัส พูดยุ้ยและเล่นกับเด็ก เพื่อให้สมองของเด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ (นภเนตร ธรรมบวร, 2544, หน้า 3-4)

แต่จากข้อมูลการทำประชาพิจารณ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาปฐมวัย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2554) ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชน ครูปฐมวัย ผู้ปกครอง ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง พบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ปัญหา

ด้านการปฏิบัติงานของครูการศึกษาปฐมวัยที่ขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีใจรักในวิชาชีพ เพราะไม่ได้จบหลักสูตรด้านปฐมวัยโดยตรง รวมถึงภาระงานของครูที่มีมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน และงบประมาณในการพัฒนาสื่อไม่เพียงพอ ทำให้ขาดอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพ และขาดการอบรมพัฒนาครูให้เข้าใจในวิทยาการใหม่ ส่งผลให้ครูขาดทักษะในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาตนเอง 2) ปัญหาการปฏิบัติตนของครูที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นแบบอย่างแก่เด็ก ไม่มีความรักและความอดทนในวิชาชีพ ทำให้บกพร่องในการดูแลและเอาใจใส่เด็ก ไม่กระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเอง ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ ครูไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้าใจในธรรมชาติของเด็ก และขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและชุมชน และ 3) ปัญหาด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ที่ไม่ยึดมั่นจรรยาบรรณในวิชาชีพครู คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว เพราะผู้ที่เรียนครูไม่ได้เลือกเรียนโดยตั้งใจ แต่เลือกเพราะไม่รู้ว่าเรียนอะไร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) โดยการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่ง พบว่า ครูที่สอนในระดับปฐมวัยหลายแห่งไม่ได้จบหลักสูตรด้านปฐมวัยโดยตรง และมีภาระงานที่มีมากเกินไปและส่วนใหญ่เป็นภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนการสอน เช่น งานด้านพัสดุ เป็นต้น ทำให้ครูต้องละทิ้งเด็กในบางครั้งเพื่อไปดูแลงานด้านอื่น โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีครูสอนไม่ครบชั้น ทำให้ครูคนเดียวต้องสอนทั้งระดับอนุบาลปีที่ 1 และอนุบาลปีที่ 2 และพบว่า ในบางโรงเรียนผู้บริหารยังขาดความเข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กวัยนี้ ทำให้ครูไม่ได้รับการสนับสนุนทั้งในเรื่องของงบประมาณและสถานที่ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการทำประชาพิจารณ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ในสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว มีครูจำนวนหนึ่งที่ยังคงมีความสุขกับการทำงาน และสามารถสร้างสรรค์ผลงานในการดูแลเด็กปฐมวัยให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับทั้งจากผู้ปกครองและชุมชน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้คุณครูปฐมวัยเหล่านั้นยังคงมีความสุขกับการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ของปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ

การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของครูปฐมวัย จะเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน และจากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง ความสุขทั้งในสังคมตะวันตกและสังคมตะวันออก พบว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขนั้นยังมีการตีความของความสุขอย่างหลากหลาย และยังเป็นที่ยกเถียงกันว่าคำจำกัดความที่แท้จริงของความสุขคืออะไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง ดังจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยในสังคมตะวันตก แบ่งความสุขออกเป็น 3 แนวทาง และมีจุดเน้นที่ต่างกัน คือ

- 1) ความสุขเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being: OWB) ที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึก

ที่บุคคลมีต่อปัจจัยภายนอก เช่น มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ได้รับการศึกษาและประกอบอาชีพที่ดี ได้รับปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอและพอดี 2) ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being: SWB) ที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อปัจจัยภายใน โดยให้ความสำคัญระหว่างองค์ประกอบของอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ รวมถึงองค์ประกอบทางด้านการรู้คิดและความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกยินดี พึงพอใจในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ 3) สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being: PWB) ที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทางจิตด้านบวกที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งในการศึกษาความสุขตามแนวทางนี้ มองว่าการมีความสุขที่แท้จริงควรมาจากความงอกงามในตนและการใช้ชีวิตให้เกิดผลในทางดีงาม (Diener, 2009; Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2001 อ้างถึงใน ชาญ รัตนะพิสิฐ, 2555, หน้า 1 และชุตติมา พงศ์วรินทร์, 2554, หน้า 1-2)

ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยในประเทศส่วนใหญ่ใช้หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางจิตวิทยามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ดังเช่นงานวิจัยของภุริชญา ยิ้มแย้ม (2556) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โชติกา ภาษีผล (2555) ศึกษาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.: การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, และอัจศรา ประเสริฐสิน (2554) ศึกษาการพัฒนาศูนย์องค์กรสุขภาวะ อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน พบว่า เริ่มมีการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในมุมมองของพุทธศาสนามากขึ้นดังตัวอย่างงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล, เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย สุกฤกษ์ชัยสกุล, และยุทธนา ไชยจุล (2557) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนา และชุตติมา พงศ์วรินทร์ (2554) ศึกษาความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด และพบว่า ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จนเกิดเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการดำเนินงาน สร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้โครงการ Happy workplace หรือ Happy 8 (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556, หน้า 5) ทั้งนี้ จากกรอบความคิดของ Happy 8 เป็นเพียงจุดเริ่มต้นที่แต่ละองค์กรต้องเป็นผู้พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทและองค์กรของตัวเอง และต้องมีกระบวนการในการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ต่อไป

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ซึ่งเป็นบริบทที่มีความเฉพาะทั้งในด้านความเป็นวิชาชีพ และลักษณะเฉพาะของสถานที่ทำงาน

โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในที่ทำงานในหลากหลายมุมมอง และได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนเด็กปฐมวัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยอย่างเป็นรูปธรรม และมีเกณฑ์ปกติในการวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในประเทศไทย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวม 16 แนวคิด ดังนี้

Diener (2010, pp. 247-266) สรุปว่า องค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านประสบการณ์ทางบวกและทางลบ (Positive and negative experience) 2) องค์ประกอบด้านสุขภาพทางจิต (Psychological well-being) และ 3) องค์ประกอบด้านการคิดเชิงบวก (Positive thinking)

Seligman (2002) สรุปว่า ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ชีวิตที่รื่นรมย์ (Pleasure: The pleasant life) 2) ชีวิตที่มีความผูกพัน (Engagement: The engaged life) และ 3) ชีวิตที่มีความหมาย (Meaning: The meaningful life)

Manion (2003, pp. 652-655) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

Lundin, Paul, and Christenes (2003, p. 5) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการทำงานบนพื้นฐานของการมีความสุข ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาที่เรียกว่า “ปรัชญาปลา” (Fish philosophy) ประกอบด้วย 1) เล่นให้เป็นงาน (Play) 2) สร้างสรรค์วันที่ดี (Make their day) 3) ใส่ใจให้บริการ (Be there) และ 4) เลือกที่จะมีทัศนคติที่ดี (Choose your attitude)

Layard (2005, pp. 62-69) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุข ที่เรียกว่า “The big seven” เรียงตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคคล ดังต่อไปนี้ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationships) 2) สถานการณ์ด้านการเงิน (Financial situation) 3) การงาน (Work) 4) สังคมและเพื่อนฝูง (Community and friends) 5) สุขภาพ (Health) 6) เสรีภาพส่วนบุคคล (Personal freedom) และ 7) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values)

Warr (2007, pp. 44-49) สรุปว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) 2) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation)

Luthans, Youssef, and Avolio (2007) สรุปว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะ 4 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (Work self-efficacy) 2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 3) ความหวัง (Hope) และ 4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resiliency)

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น โดยองค์การจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3) แหล่งของสุขภาพของบุคคลในที่ทำงาน และ 4) ชุมชน หมายถึง ความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์การ อันประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ

Helliwell, Layard, and Sachs (2012, p. 59) เชื่อว่า ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทางพันธุกรรมและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal features) ได้แก่ 1) สุขภาวะทางจิต (Mental health) 2) สุขภาวะทางกาย (Physical health) 3) ประสบการณ์ในครอบครัว (Family experience) 4) การศึกษา (Education) และ 5) เพศและอายุ (Gender and age) และปัจจัยภายนอก (External factor) ได้แก่ 1) รายได้ (Income) 2) งาน (Work) 3) สังคมและการปกครอง (Community and governance) และ 4) ค่านิยม และศาสนา (Value and religion)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2549, หน้า 264-267) ตามทัศนะของท่านเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ตามหลักการพัฒนาที่เรียกว่า “ภาวนา 4” ประกอบด้วย 1) กายภาวนา (Physical development) 2) คีตภาวนา (Moral development, social development) 3) จิตภาวนา (Emotional development, psychological development) และ 4) ปัญญาภาวนา (Cognitive development, intellectual development)

พระไพศาล วิสาโล (2551, หน้า 26-35) เป็นความสุขที่เกิดจากความสงบ เป็นความสุขที่เกิดจากสมาธิและปัญญา แบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) สุขภาวะทางกาย 2) สุขภาวะทางสังคม 3) สุขภาวะทางจิต และ 4) สุขภาวะทางปัญญา

รศรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย, และเรวดี สุวรรณพเก้า (2553, หน้า 142-145) กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศาสนาและคุณธรรม-จริยธรรม 2) ครอบครัว 3) สุขภาพ 4) ทูทางสังคม 5) สิ่งแวดล้อม และ 6) รายได้และหนี้สิน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 1-14) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต สำหรับใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตคนทำงาน ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy heart) 3) สังคมดี (Happy society) 4) ผ่อนคลาย (Happy relax) 5) หาความรู้ (Happy brain) 6) ทางสงบ (Happy soul) 7) ปลอดภัย (Happy money) และ 8) ครอบครัวดี (Happy family)

ดร.สุนทรายุทธ (2553, หน้า 184-186) สรุปว่า องค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 7 ปัจจัย คือ 1) ฐานะทางเศรษฐกิจ 2) สุขภาพ 3) ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว 4) งาน 5) เพื่อน และสังคมรอบด้าน 6) ความมีอิสระส่วนบุคคล และ 7) ค่านิยมส่วนบุคคล

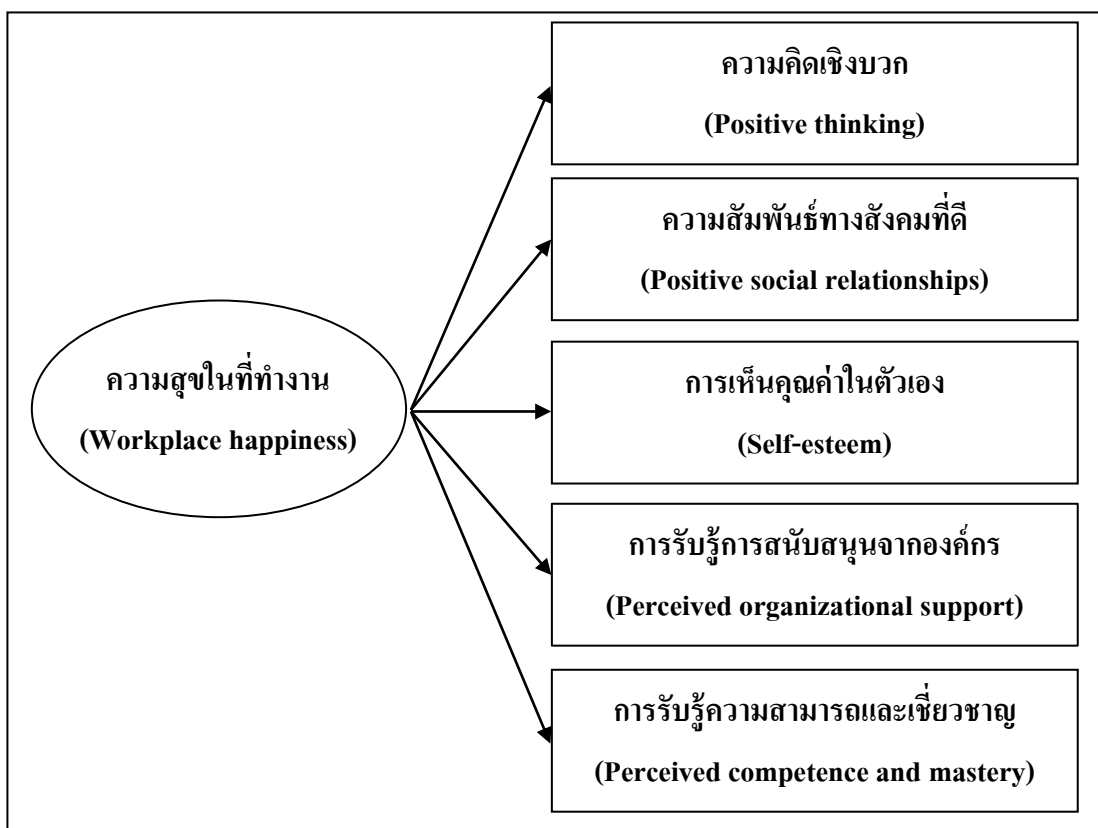
ชุตินา พงศ์วรินทร์ (2554) ศึกษาความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด พบว่า องค์ประกอบความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความพอใจในชีวิต 2) การอยู่ร่วมกับ

ผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน 3) การมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม 4) การมีใจที่สงบสุข และ 5) การมีปัญญาและเข้าใจความจริงของชีวิต

จากการประชุม “เวทีเศรษฐกิจโลก” (บำรุง สาริบุตร, 2555, หน้า 79-80) ได้เสนอองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง คือ ประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย 1) การเห็นความสำคัญของงาน (Task significance) 2) การมีอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Autonomy) 3) การได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนในสิ่งที่ตนทำ (Feedback) 4) การมีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับงาน และได้ใช้ทักษะนั้นเต็ม (Job fit) 5) ความยุติธรรมในการทำงาน (Fairness) และ 6) การให้ความสำคัญกับสุขภาพของคนทำงาน (Mental health awareness) องค์ประกอบที่สอง คือ ครอบครั ประกอบด้วย 1) ครอบครัที่ดีให้ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional security) 2) ครอบครัที่ดีให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) และ 3) ครอบครัที่ดีให้ความมั่นคงทางกายภาพ (Physical security) และองค์ประกอบที่สาม คือ บึงจัญชุมชน ประกอบด้วย 1) การให้มีการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและความฉลาดทางอารมณ์แก่คนในชุมชน 2) การให้อัตลักษณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และ 3) การให้ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้ง 16 แนวคิด ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร่วมกับการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) กับครูผู้สอนในระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 19 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปได้ว่าองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

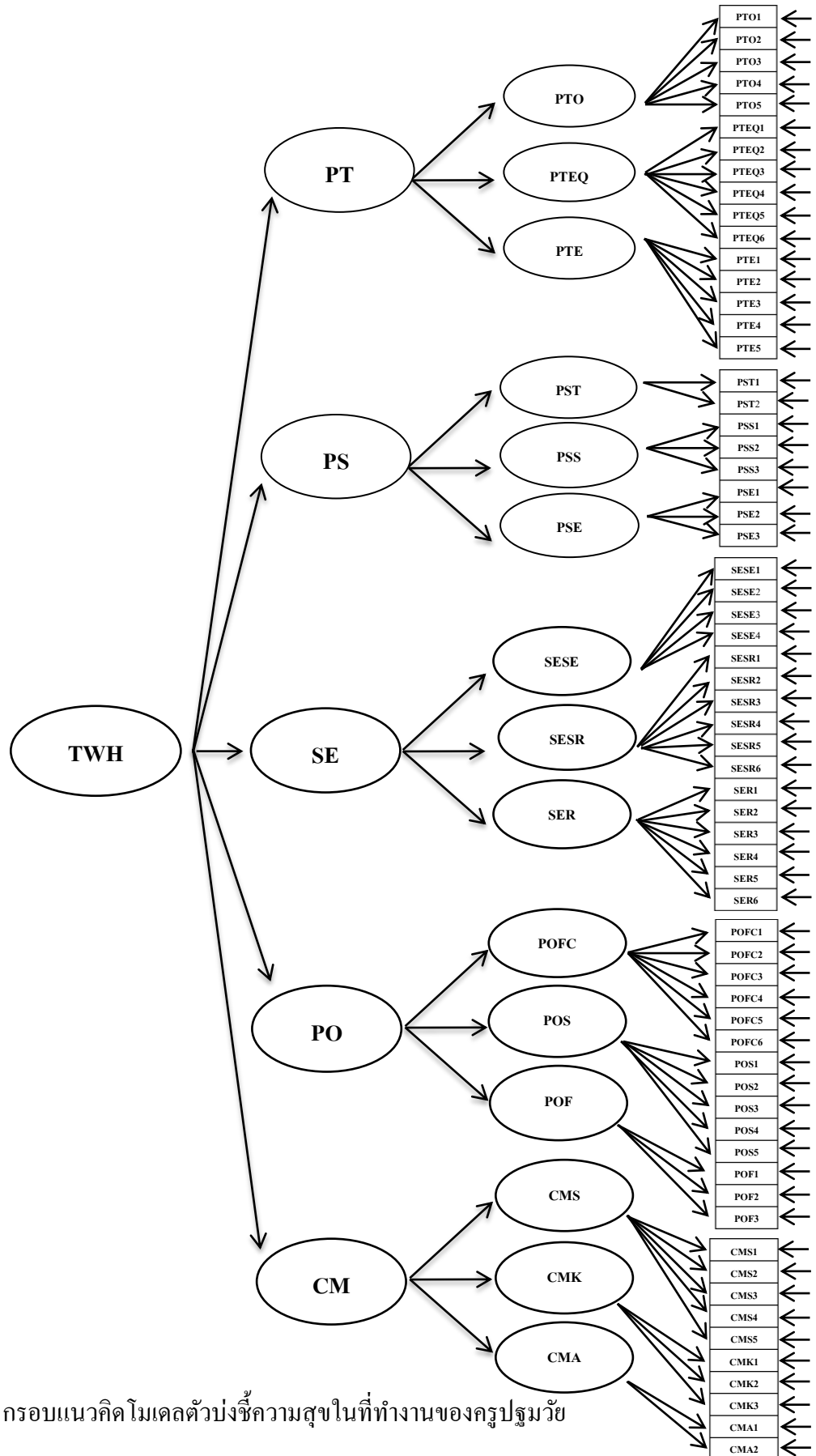
1. ความคิดเชิงบวก (Positive thinking)
  2. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)
  3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)
  4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)
  5. การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery)
- ดังมีรายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

จากองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยทั้ง 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัย จึงสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ตามลำดับ ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปแบบโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (PTO) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และการมีความกระตือรือร้น (PTE) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจ (PST) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และความเข้าใจร่วมรู้สึก รวม 8 ตัวบ่งชี้ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS) และความยุติธรรม (POF) รวม 14 ตัวบ่งชี้ และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะ (CMS) ความรู้ (CMK) และทัศนคติ (CMA) ดังภาพที่ 2





ภาพที่ 2 กรอบแนวคิด โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปทุมวิชัย

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูปฐมวัยและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยต่อไป
2. ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมกับสภาพและบริบทของสังคมไทย สามารถสะท้อนข้อมูลความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง และพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อการพัฒนาประเทศและต่อวงการวิชาการเพื่อการวิจัยต่อไป
3. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และจัดทำโครงการในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
4. เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้น จะช่วยให้ทราบถึงระดับความสุขในกลุ่มครูปฐมวัยในประเทศไทย

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) ทั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน จากนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อศึกษาถึงสภาวะลักษณะ และองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานในบริบทของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระยะที่ 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยใน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามหลักทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (PTO) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และการมีความกระตือรือร้น (PTE)

รวม 16 ตัวบ่งชี้ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจ (PST) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และความเข้าใจร่วมรู้สึก รวม 8 ตัวบ่งชี้ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS) และความยุติธรรม (POF) รวม 14 ตัวบ่งชี้ และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะ (CMS) ความรู้ (CMK) และทัศนคติ (CMA) รวม 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ และการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาเกณฑ์ปกติระดับชาติ ของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย หมายถึง ตัวแปรที่บ่งบอกถึงความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง
2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ใช้บ่งบอกถึงความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการรวมองค์ประกอบของความคิดเชิงบวก ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี การเห็นคุณค่าในตัวเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน
3. ความสุขในที่ทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่แจ่มใส เบิกบานใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและความสนุกสนาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความคิดเชิงบวก 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน

#### 3.1 ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

3.1.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การที่บุคคลมีความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ และมีการเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะนิสัยในการอธิบายเหตุผลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับ

ตัวเอง ทั้งนี้ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ดีที่สุดที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกและเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ แต่สำหรับสถานการณ์ที่ไม่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากตัวเองและเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว

3.1.2 การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง มีความอดทนต่อความเครียดและสามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

3.1.3 การมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่น ขมิขมัน ขยัน อดทน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ การรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ รักในสิ่งที่ทำ รู้คุณค่าของงานที่รับผิดชอบ เป็นคนคิดดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนมีเหตุมีผล รักความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

3.2.1 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความมั่นใจต่อความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เป็นความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ไม่เอาเปรียบกัน และเกิดความรักความสามัคคีต่อกัน รวมถึงความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในหน่วยงาน เพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน

3.2.2 การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) เป็นความรู้สึกรักและความห่วงใย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการสะท้อนความคิดหรือสนับสนุนให้ประเมินตนเอง (Appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความมั่นคงและปลอดภัย

3.2.3 ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การร่วม

รู้สึกลึกซึ้งทางความคิด (Cognitive empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น 2) การร่วมรู้สึกลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional empathy) เป็นการรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นโดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร และไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้อีกคนหนึ่งรู้สึกดีขึ้น และ 3) การร่วมรู้สึกลึกซึ้งทางการแสดงออก (Empathic concern) เป็นการตอบสนองของความช่วยเหลือไปยังผู้อื่นอย่างเหมาะสม เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย

### 3.3 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

3.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การกระทำตามการรับรู้ของตนเอง โดยเป็นความเชื่อในเรื่องความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการ และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ โดยการกำหนดระยะเวลา ระดับความอดทน ระดับความพยายาม และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการคิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต

3.3.2 การเคารพนับถือตนเอง (Self-respect) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ มีความเข้มแข็ง มีความสามารถไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความเป็นอิสระ รวมทั้งการเห็นคุณค่าจากบุคคลในสังคมที่มีต่อตน ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง และมองตนเองในด้านดีส่งผลให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในด้านดีด้วย

3.3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition) หมายถึง การได้รับความรักและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง รักและให้เกียรติตนเอง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

3.4.1 การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และ โบนัส สวัสดิการในเรื่องหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม รวมถึงเงินช่วยเหลือการศึกษานูตราที่เป็นธรรมและยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แต่องค์กรมอบให้เพื่อสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร

เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

3.4.2 การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในงาน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการแสดงออกถึงความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคนหรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความจริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม ไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ลำเอียง เอาใจใส่แต่คนที่อยู่ใกล้ชิด เล่นพรรคเล่นพวก สองมาตรฐาน ไม่ชอบหน้าใครก็จ้องแต่จะลงโทษคนนั้น หรือชอบใครก็เชียร์แต่คนนั้น

3.4.3 ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมในด้านการบริหารจัดการในองค์กร เป็นความยุติธรรมในกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ระเบียบนโยบายที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินใจทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ การให้ความเคารพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

3.5.1 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาหรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

3.5.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การจำได้ การระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก การจำได้ เป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ

3.5.3 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของหรือเหตุการณ์ สามารถสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคล สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา

ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแหล่งข้อมูลภาคสนามโดยตรง หรือจากประสบการณ์จริง ไม่ใช่ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากความคิดหรือสมมติขึ้น

ครูปฐมวัย หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ปฏิบัติราชการเป็นประจำในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในระดับปฐมวัย

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอน ในระดับปฐมวัย ยกเว้น โรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างเป็นโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย เพื่อใช้เป็น โมเดลการวิจัยและทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่น่าเชื่อถือ และมีความเป็นเหตุเป็นผล สรุปและนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน

1. องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน

2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

3. โมเดลสมมติฐานความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 4 เกณฑ์ปกติ (Norms)

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน

1. องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน ผู้วิจัยศึกษาจากทศนะ และผลงานวิจัยของนักวิชาการในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา ตามลำดับ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทศนะของ Diener

Diener (2010, pp. 247-266) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขมาตั้งแต่ ค.ศ. 1984 โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษาความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being: SWB) และได้มีการพัฒนาการวัดความสุขเพิ่มเติมมาโดยตลอด เนื่องจากเห็นว่า การวัดความสุขควรมีการวัดในมิติ



อื่น ๆ เพิ่มเติม จึงจะทำให้มีความครอบคลุมและสมบูรณ์สอดคล้องกับสภาพชีวิตในความเป็นจริง ซึ่งสรุปว่า ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1.1.1) องค์ประกอบด้านประสบการณ์ทางบวก และทางลบ (Positive and negative experience) เป็นองค์ประกอบที่แยกเป็นอิสระจากกัน โดยวัดจากอารมณ์ความรู้สึกทางบวก ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นตัว (Alert) มีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) เต็มไปด้วยพลัง (Energy) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ (Concentration) และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขใจ (Pleasurable engagement) ส่วนอารมณ์ความรู้สึกทางลบ หมายถึง บุคคลที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกในระดับต่ำ เป็นคนที่เศร้าโศก (Sadness) เศร้าซึม มีการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว (Aggression) รู้สึกโกรธและเกิดความกลัว 1.1.2) องค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ได้แก่ การมีความหมายในชีวิต (Meaning of life) หมายถึง การที่บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ต้องการสร้างสรรค์ประโยชน์ในเกิดขึ้น การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) หมายถึง การที่บุคคลพยายามสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความเป็นมิตร ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) หมายถึง การที่บุคคลมีมุมมองและความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเองเห็นว่า ตนเองเป็นที่ยอมรับและมีเกียรติ มีความพึงพอใจในชีวิต และการมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (Competence and mastery) หมายถึง การมีความสามารถในการสร้างสรรค์ หรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ให้สามารถสนองต่อความต้องการของตนเองได้ และ 1.1.3) องค์ประกอบด้านการคิดเชิงบวก (Positive thinking) หมายถึง การที่บุคคลมองสิ่งแวดล้อม และสภาพสังคมรอบตัวในเชิงบวกและสร้างสรรค์

## 1.2 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ Seligman

Seligman (2002) ผู้บุกเบิกจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) สรุปว่า ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1.2.1) ชีวิตที่รื่นรมย์ (Pleasure: The pleasant life) ชีวิตที่คุณมีอารมณ์ทางบวกมากเท่าที่จะเป็นไปได้ และมีทักษะที่จะเพิ่มอารมณ์ทางบวกเหล่านั้นด้วย 1.2.2) ชีวิตที่มีความผูกพัน (Engagement: The engaged life) คือ ชีวิตที่ได้ทุ่มเท เอาใจจดจ่อ มีสมาธิอยู่กับสิ่งที่ทำ เช่นตอนที่คุณใช้เวลาอยู่กับงาน พ่อแม่ คนรัก งานอดิเรก แล้วรู้สึกเหมือนเวลาหยุดนิ่งเพื่อคุณ และ 1.2.3) ชีวิตที่มีความหมาย (Meaning: The meaningful life) เป็นความสุขรูปแบบที่มักได้รับยกย่องว่ามีคุณค่าสูงสุด คำว่าความหมายในที่นี้คล้ายกับคำว่าความอึดอ้อมใจ มักประกอบด้วยความรู้ว่าอะไรคือจุดแข็งของคุณ แล้วก็ใช้มัน เพื่อเข้าถึง เป็นส่วนหนึ่ง และรับใช้อะไรบางอย่างที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวคุณเอง

### 1.3 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามแนวคิดของ Manion

Manion (2003, pp. 652-655) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ 1.3.1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.3.2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้น จิตใจพลัดพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน 1.3.3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และ 1.3.4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

### 1.4 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ Lundin, Paul, and Christenes

Lundin et al. (2003, p. 5) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการทำงานบนพื้นฐานของการมีความสุข ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาที่เรียกว่า “ปรัชญาปลา” (Fish philosophy) ประกอบด้วย 1.4.1) เล่นให้เป็นงาน (Play) หมายถึง บางครั้งการคร่ำเคร่งกับงานจนเกินไปมีแต่จะสร้างความเครียด ถ้าหากเล่นกับมันดูบ้าง บางทีอาจทำให้งานที่แสนน่าเบื่อกลายเป็นเรื่องสนุกขึ้นมาได้ 1.4.2) สร้างสรรค์วันที่ดี (Make their day) หมายถึง ทำให้วันทำงานของเรากลายเป็นวันที่ดี ๆ ทั้งสำหรับตัวเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เราและเพื่อนร่วมงานมีความสุข 1.4.3) ใส่ใจให้บริการ (Be there) หมายถึง จงให้ความใส่ใจในสิ่งที่เรากำลังปฏิบัติอยู่ เพราะการให้ความใส่ใจคือความจริงจังในการทำงานและ 1.4.4) เลือกที่จะมีทัศนคติที่ดี (Choose your attitude) หมายถึง เราเลือกวิธีการทำงานของเราได้เสมอ แม้ยามที่เราเลือกงานไม่ได้ คือ เราสามารถเลือกให้ตัวเองรู้สึกอย่างไรก็ได้ในการมาทำงาน

และการเลือกที่จะรักในงานที่ทำ จะทำให้เรามีพลังเพียงพอที่จะทำงานให้ดีที่สุดและตัวงานก็ย่อมจะออกมาดีที่สุดเช่นกัน

#### 1.5 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ Layard

Layard (2005, pp. 62-69) ศึกษาเกี่ยวกับความสุขและได้สรุปองค์ประกอบของความสุข ที่เรียกว่า “The big seven” เรียงตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคคล ดังต่อไปนี้ 1.5.1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationships) หมายถึง สถานการณ์ในครอบครัวมีผลต่อความสุขของบุคคล การหย่าร้าง ทำให้ระดับความสุขของบุคคลลดลงได้ ซึ่งคุณภาพและความมั่นคงของความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญต่อระดับความสุข 1.5.2) สถานการณ์ด้านการเงิน (Financial situation) หมายถึง สถานการณ์ด้านการเงินส่งผลต่อระดับความสุขของบุคคลหากระดับรายได้ลดลง ก็จะส่งผลให้ระดับความสุขของบุคคลลดลงด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในชนชั้นที่มีระดับรายได้ต่ำ ปัจจัยทางด้านการเงินจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข ในขณะที่ชนชั้นที่มีระดับรายได้ค่อนข้างสูง ปัจจัยทางด้านการเงินจะไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญเท่าใดนักที่จะส่งผลต่อระดับความสุข 1.5.3) การงาน (Work) หมายถึง ปัจจัยด้านการงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขมาก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนคุณค่าในตัวบุคคล และความหมายในการดำรงชีวิต 1.5.4) สังคมและเพื่อนฝูง (Community and friends) หมายถึง คุณภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่เป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนฝูง สัมพันธภาพ ความเข้าใจความไว้วางใจกันของบุคคลอันเป็นต้นทุนทางสังคมที่นำมาซึ่งความสุข 1.5.5) สุขภาพ (Health) หมายถึง สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับความสุขของบุคคล เนื่องจากคนเรามีการให้ความสำคัญกับสุขภาพเป็นอย่างมาก การเจ็บป่วยหรือความผิดปกติทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตส่งผลต่อระดับความสุขของบุคคล 1.5.6) เสรีภาพส่วนบุคคล (Personal freedom) หมายถึง เสรีภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุข ซึ่งถูกกำหนดโดยคุณภาพของรัฐบาลหรือนโยบายภาครัฐที่ปกครองด้วยกฎหมายที่มีเสถียรภาพ ไม่มีการใช้ความรุนแรงหรือกดขี่ระหว่างชนชั้น การมีสิทธิมีเสียงและเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเสรีภาพดังกล่าวนี้ประกอบด้วย เสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพทางการเมืองและเสรีภาพด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศที่ปกครองด้วยระบอบคอมมิวนิสต์มีระดับความสุขน้อยกว่าบุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย และ 1.5.7) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) หมายถึง ความสุขของบุคคลขึ้นอยู่กับค่านิยมภายในตัวตนของบุคคล และปรัชญาในการดำเนินชีวิต

#### 1.6 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ Warr

Warr (2007, pp. 44-49) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของ

บุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1.6.1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน รู้สึกพึงพอใจในการทำหน้าที่ของตนเอง 1.6.2) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสบายใจ ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และ 1.6.3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

#### 1.7 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ Luthans et al.

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Luthans et al. (2007) เป็นหนึ่งในแนวคิดพฤติกรรมองค์กรทางบวก (Positive organizational behavior หรือ POB) ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในงานและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 4 ด้าน คือ 1.7.1) การรับรู้ความสามารถของตนในงาน (Work self-efficacy) โดยเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ท้าทายความสามารถได้ประสบความสำเร็จ 1.7.2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีการระบุนสาเหตุทางบวกที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต 1.7.3) ความหวัง (Hope) มีความพยายามไปสู่เป้าหมาย และเมื่อจำเป็นสามารถเปลี่ยนเส้นทางไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ และ 1.7.4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resiliency) เมื่อเกิดปัญหาหารุมเร้าสามารถยืนหยัดกับปัญหา และฟื้นพลังทางจิตใจให้กลับสู่สภาพปกติได้ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้

#### 1.8 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ องค์การอนามัยโลก

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน คือ 1.8.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะ และความเป็นอยู่ของพนักงาน 1.8.2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ดี เป็นต้น 1.8.3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน เพื่อปรับปรุงหรือคงไว้

ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และ 1.8.4) ชุมชน หมายถึง ความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์กร อันประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ

#### 1.9 ความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ Helliwell et al.

Helliwell et al. (2012, p. 59) เชื่อว่า ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางพันธุกรรมและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal features) ได้แก่ 1) สุขภาวะทางจิต (Mental health) 2) สุขภาวะทางกาย (Physical health) 3) ประสบการณ์ในครอบครัว (Family experience) 4) การศึกษา (Education) และ 5) เพศและอายุ (Gender and age) และปัจจัยภายนอก (External factor) ได้แก่ 1) รายได้ (Income) 2) งาน (Work) 3) สังคมและการปกครอง (Community and governance) และ 4) ค่านิยมและศาสนา (Value and religion)

#### 1.10 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ พระพรหมคุณาภรณ์

แนวคิดสุขภาวะองค์รวมเชิงพุทธ ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2549, หน้า 264-267) ตามทัศนะของท่านเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ตามหลักการพัฒนาที่เรียกว่า “ภาวนา 4” ประกอบด้วย 1.10.1) กายภาวนา (Physical development) หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ การมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี โดยรู้จักอยู่ดีมีสุขอย่างเกื้อกูลกันกับธรรมชาติ และปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างมีสติ มิให้เกิดโทษ แต่ให้เกื้อกูล 1.10.2) ศิลภาวนา (Moral development, social development) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีพฤติกรรมดีงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ โดยตั้งอยู่ในวินัย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี และมีอาชีพะสุจริต ไม่ใช่กายวาจาและอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายเวรภัย แต่ใช้เป็นเครื่องพัฒนาชีวิตของตน และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างสรรค์สังคม ส่งเสริมสันติสุข 1.10.3) จิตภาวนา (Emotional development, psychological development) หมายถึง การทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่อนคลายสงบสุขสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ งามด้วยคุณธรรม เช่น มีน้ำใจเมตตากรุณา เผื่อแผ่ เอื้ออารี มีมุทิตา มีศรัทธา มีความเคารพอ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง หมั่นขยันเพียรพยายาม กล่าวหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอิม โปร่งโล่ง ผ่องใส และสงบ เป็นสุข และ 1.10.4) ปัญญาภาวนา (Cognitive development, intellectual development) หมายถึง การฝึกอบรมเจริญปัญญา เสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ให้รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็น

จริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง ใ้ปัญญาเจริญพัฒนาจนรู้เข้าใจ  
 หยั่งเห็นความจริง เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันเห็นแจ้ง โลกและชีวิตตามสภาวะ มีจิตใจเป็นอิสระ  
 สุขเกษมไร้ทุกข์

#### 1.11 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของพระไพศาล วิสาโล

แนวคิดความสุขที่แท้จริงของพระไพศาล วิสาโล (2553) เป็นความสุขที่เกิดจาก  
 ความสงบ เป็นความสุขที่เกิดจากสมาธิและปัญญาที่ช่วยจิตใจรู้จักปลดปล่อยความทุกข์ มีสติ  
 ที่ช่วยให้รู้เท่าทันอารมณ์ต่าง ๆ ที่มาครอบงำ ทั้งความสุขจากสมาธิและปัญญาต้องมีความสุขจาก  
 ศิลปเป็นตัวรองรับ เมื่อรวมกันแล้วชีวิตก็จะพบกับความสุขที่แท้จริง แบ่งความสุขเป็น 4 มิติ คือ  
 1.11.1) สุขภาวะทางกาย 1.11.2) สุขภาวะทางสังคม 1.11.3) สุขภาวะทางจิต และ 1.11.4) สุขภาวะ  
 ทางปัญญา โดยสุขภาวะทางจิต หมายถึง การมีจิตใจที่สดชื่น เบิกบาน ผ่องใส และสงบสุข  
 ไม่ก่ลัดคก ลุ่มก้งวล มีกำลังใจและความมั่นคงภายใน ปราศจากความท้อแท้ หดหู่ สุขภาวะทางกาย  
 สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิต จะเกิดขึ้นได้ส่วนต้องอาศัยปัญญา คือ การมีความรู้และ  
 ความคิดที่ถูกต้องดีงาม ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

#### 1.12 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของรศรินทร์ เกรย์ และคณะ

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553, หน้า 142-145) ศึกษาถึงระดับความสุขของคนไทย  
 และปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนเรามีความสุขที่แตกต่างกัน โดยสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับความสุข  
 จากงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน  
 เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.12.1) ศาสนาและคุณธรรม-จริยธรรม หมายถึง เครื่องกำกับคน  
 ในสังคม ทำให้คนเราสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข สอนให้คนเรารู้จักความสุขที่เกิดจาก  
 การให้หรือความสุขที่เกิดจากการเห็นผู้อื่นมีความสุข ให้คำนึงว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม  
 1.12.2) ครอบครั้ว หมายถึง สัมพันธภาพในครอบครัว การใช้เวลาแก่คนในครอบครัว ความสามัคคี  
 ปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว บทบาทของพ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย 1.12.3) สุขภาพ หมายถึง  
 การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สุขภาพใจประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมอารมณ์  
 และจิตใจตนเอง รวมถึงความนับถือตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง 1.12.4) ทูทางสังคม  
 หมายถึง ความไว้วางใจกันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันระหว่างเพื่อนบ้าน อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มี  
 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม  
 สามารถแสดงออกอย่างอิสระในการตัดสินใจทางการเมือง 1.12.5) สิ่งแวดล้อม หมายถึง  
 ความปลอดภัยต่อชีวิต ทั้งจากที่พ้ออาศัยและจากการเดินทางมาทำงานและ 1.12.6) รายได้และ  
 หนี้สิน หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่  
 การงาน รวมถึงหนี้สินและเงินออม

1.13 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 1-14) มีแนวคิดว่าการสร้างความสุขในที่ทำงานเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ โดยต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน เกิดภาวะที่ “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” จึงได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต สำหรับใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตคนทำงาน ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1.13.1) สุขภาพดี (Happy body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ 1.13.2) น้ำใจงาม (Happy heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 1.13.3) สังคมดี (Happy society) มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพหุอาชีพ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 1.13.4) ผ่อนคลาย (Happy relax) มีกิจกรรมผ่อนคลายจากความเครียดในงาน 1.13.5) หาคำรู้ (Happy brain) ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 1.13.6) ทางสงบ (Happy soul) มีความศรัทธาทางศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 1.13.7) ปลอดภัย (Happy money) มีเงิน รู้จักเก็บออม รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ และ 1.13.8) ครอบครัวดี (Happy family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

1.14 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของจร สุนทรายุทธ

จร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 184-186) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 7 ปัจจัย คือ 1.14.1) ฐานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความสุขกับการมีฐานะทางเศรษฐกิจ 1.14.2) สุขภาพ หมายถึง ความสุขในการมีสุขภาพดี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา 1.14.3) ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว หมายถึง การมีบรรยากาศของความสุขในครอบครัว 1.14.4) งาน หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จ 1.14.5) เพื่อนและสังคมรอบด้าน 1.14.6) ความมีอิสระส่วนบุคคล และ 1.14.7) ค่านิยมส่วนบุคคล

1.15 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ ชุตินา พงศ์วรินทร์

ชุตินา พงศ์วรินทร์ (2554) ศึกษาความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด พบว่า องค์ประกอบความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1.15.1) ความพอใจในชีวิต 1.15.2) การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน 1.15.3) การมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม 1.15.4) การมีใจที่สงบสุข และ 1.15.5) การมีปัญญารู้และเข้าใจความจริงของชีวิต

1.16 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของ การประชุม “เวทีเศรษฐกิจโลก” (World economic forum--WEF)

จากการประชุม “เวทีเศรษฐกิจโลก” (บำรุง สาริบุตร, 2555, หน้า 79-80) ได้เสนอองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ ประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย 1) การเห็นความสำคัญของงาน (Task significance) เป้าหมายของงานชัดเจน และงานที่เราทำเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายใหญ่ 2) การมีอิสระภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Autonomy) 3) การได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนในสิ่งที่ตนทำ (Feedback) 4) การมีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับงาน และได้ใช้ทักษะนั้นเต็ม (Job fit) 5) ความยุติธรรมในการทำงาน (Fairness) และ 6) การให้ความสำคัญกับสุขภาพของคนทำงาน (Mental health awareness) องค์ประกอบที่ 2 คือ ครอบครั ประกอบด้วย 1) ครอบครัที่ดีให้ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional security) 2) ครอบครัที่ดีให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) และ 3) ครอบครัที่ดีให้ความมั่นคงทางกายภาพ (Physical security) และองค์ประกอบที่ 3 คือ ปัจจัยชุมชน ประกอบด้วย 1) การให้มีการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและความฉลาดทางอารมณ์แก่คนในชุมชน 2) การให้อัตลักษณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และ 3) การให้ความมั่นคงปลอดภัย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จากทัศนะของนักวิชาการ 16 แห่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้  
1.1) ชีวิตที่รื่นรมย์ 1.2) เล่นให้เป็นงาน 1.3) ความรื่นรมย์ในงาน 1.4) การมองโลกในแง่ดี  
1.5) สุขภาวะทางจิต 1.6) จิตภาวนา 1.7) การเห็นความสำคัญของงาน และ 1.8) การมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

2. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 2.1) การติดต่อสัมพันธ์ 2.2) สร้างสรรค์วันที่ดี 2.3) สังคมและเพื่อนฝูง  
2.4) ศิลภาวนา 2.5) สุขภาวะทางสังคม 2.6) น้ำใจงาม และ 2.7) การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน

3. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้  
3.1) ชีวิตที่มีความหมาย 3.2) ความสำเร็จในงาน 3.3) เลือกที่จะมีทัศนคติที่ดี 3.4) การงานเป็นสิ่งที่



ช่วยเพิ่มพูนคุณค่าในตนเอง 3.5) ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 3.6) สุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี เป็นความรู้สึกรับผิดชอบตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง

4. ความรักในงาน (Love of the work) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

4.1) ชีวิตที่ดั่งใจ 4.2) ใส่ใจให้บริการ 4.3) ความเพลิดเพลินในการทำงาน และ 4.4) ความหวัง

5. การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Competence and mastery) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 5.1) การรับรู้ความสามารถของตนในงาน 5.2) หากความรู้ และ 5.3) การมีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับงาน

6. ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationships) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 6.1) ประสบการณ์ในครอบครัว และ 6.2) ครอบครัวดี

7. สถานการณ์ด้านการเงิน (Financial situation) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 7.1) รายได้ 7.2) รายได้และหนี้สิน 7.3) ปลอดภัย และ 7.4) ฐานะทางเศรษฐกิจ

8. สุขภาพ (Health) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 8.1) สุขภาวะทางกาย 8.2) สุขภาพดี และ 8.3) การให้ความสำคัญกับสุขภาพของคนงาน

9. ศาสนาและคุณธรรม องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ ทางสงบ

10. การมีปัญญารู้และเข้าใจความจริงของชีวิต องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 10.1) ปัญญาภวณา และ 10.2) สุขภาวะทางปัญญา

11. ชุมชน องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 11.1) ทูทางสังคม และ 11.2) สังคมดี

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 11 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษานักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางที่ 1

โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1-16 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงาน พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 35 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) สามารถคัดสรรองค์ประกอบความสุข

ในที่ทำงานได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)  
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบวก (Positive thinking)

องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)

องค์ประกอบที่ 3 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)

รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังกะระห้องค้ประกอบความสุขในที่ทำงาน (Happy in workplace)

องค้ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	รวม
1. ความคิดเชิงบวก	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	11
2. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี	✓		✓	✓	✓					✓	✓		✓	✓	✓		9
3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓					8
4. ความรักในงาน		✓	✓	✓		✓	✓							✓			6
5. การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ	✓						✓		✓				✓			✓	5
6. ความสัมพันธ์ในครอบครัว					✓				✓			✓	✓	✓			5
7. สถานการณ์ด้านการเงิน					✓				✓			✓	✓	✓			5
8. สุขภาพ					✓				✓		✓		✓			✓	5
9. ศาสนาและคุณธรรม									✓			✓	✓		✓		4
10. การมีปัญญารู้และเข้าใจ ความจริงของชีวิต										✓	✓				✓		3
11. ชุมชน								✓				✓	✓				3
12. ค่านิยมส่วนบุคคล					✓									✓			2
13. เสรีภาพส่วนบุคคล					✓									✓			2
14. ประสบการณ์ทางบวกและทางลบ	✓																1
15. การมีความหมายในชีวิต	✓																1
16. การเป็นที่ยอมรับ			✓														1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	รวม
17. ความสามารถในการฟื้นพลัง							✓										1
18. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ								✓									1
19. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม								✓									1
20. แหล่งของสภาวะบุคคลในที่ทำงาน								✓									1
21. เพศและอายุ									✓								1
22. สังคมและการปกครอง									✓								1
23. กายภาวนา										✓							1
24. สิ่งแวดล้อม												✓					1
25. ผ่อนคลาย													✓				1
26. ความพอใจในชีวิต															✓		1
27. การมีอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน																✓	1
28. การได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนในสิ่งที่ตนทำ																✓	1
29. ความยุติธรรมในการทำงาน																✓	1
30. ครอบครัวยุติธรรมที่ให้ความมั่นคงทางอารมณ์																✓	1
31. ครอบครัวยุติธรรมที่ให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ																✓	1
32. ครอบครัวยุติธรรมที่ให้ความมั่นคงทางกายภาพ																✓	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	รวม		
33. การให้มีการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและความฉลาด ทางอารมณ์แก่คนในชุมชน																	✓	1	
34. การให้อัตลักษณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน																		✓	1
35. การให้ความมั่นคงปลอดภัย																		✓	1
รวม	6	3	4	4	7	3	4	4	9	4	4	6	8	7	5	12	90		

การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ในครั้งนี้ นอกจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) กับครูผู้สอนในระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 19 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลัก ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) พบว่า องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ซึ่ง 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) เป็นองค์ประกอบที่ได้เพิ่มขึ้นมาจากองค์ประกอบเชิงทฤษฎี ดังนั้น กรอบแนวคิดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในการวิจัยครั้งนี้ จึงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบวก (Positive thinking)

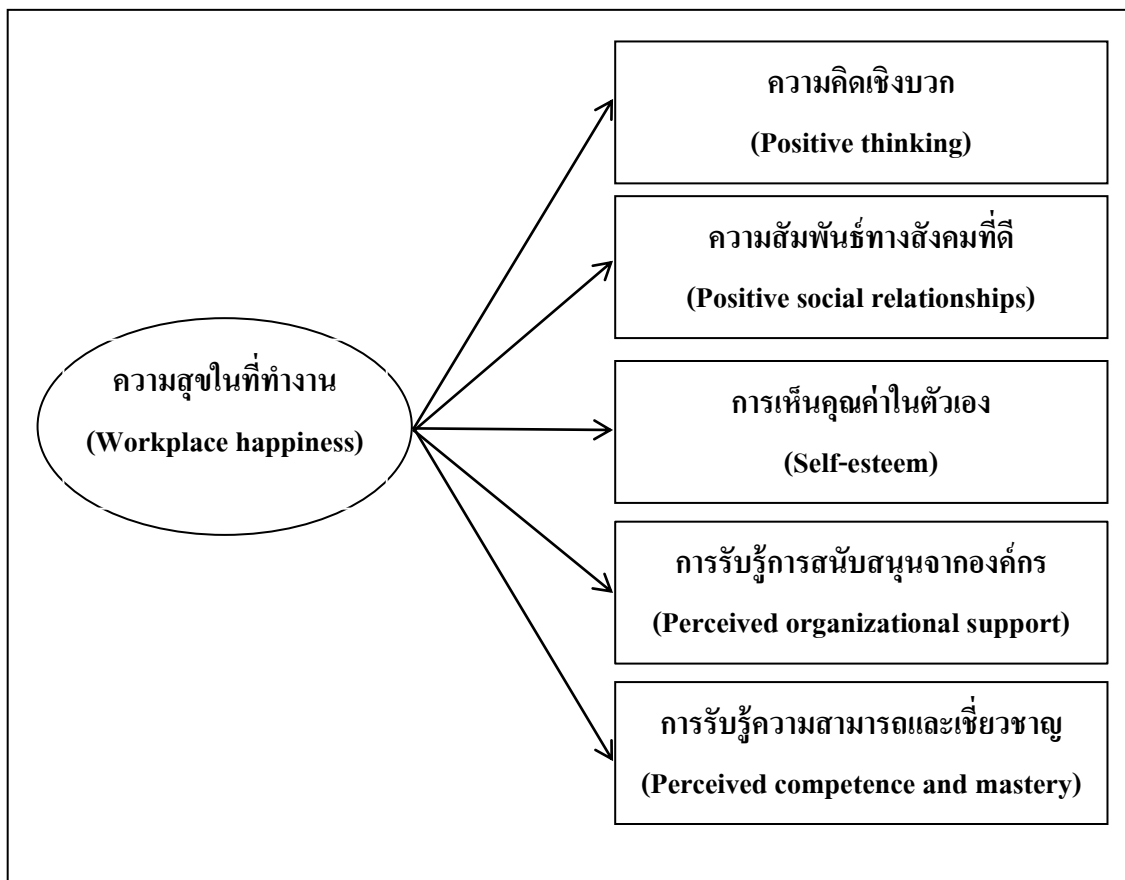
องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)

องค์ประกอบที่ 3 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)

องค์ประกอบที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)

องค์ประกอบที่ 5 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ (Perceived competence and mastery)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ หาดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละ องค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หา นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

## 2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความสุข ในที่ทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวก ผู้วิจัยศึกษา จากทัศนะ และผลงานวิจัยของนักวิชาการ ตามลำดับ ดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบของ “ความคิดเชิงบวก (Positive thinking)”

#### 2.1.1 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของ Diener et al.

Diener (2010, pp. 247-266) กล่าวว่า การคิดเชิงบวก (Positive thinking) หมายถึง การที่บุคคลมองสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคมรอบตัวในเชิงบวกและสร้างสรรค์ และลักษณะของ

บุคคลที่มีความคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1.1.1) มีความรู้สึกตื่นตัว (Alert) 2.1.1.2) มีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) 2.1.1.3) เต็มไปด้วยพลัง (Energy) 2.1.1.4) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ (Concentration) และ 2.1.1.5) สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขใจ (Pleasurable engagement)

2.1.2 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของ Caprara and Steca

Caprara and Steca (2004) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของคนที่มีความคิดเชิงบวก พบว่า 2.1.2.1) เป็นคนที่มีความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) 2.1.2.2) เห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และ 2.1.2.3) มองโลกในแง่ดี (Optimism)

2.1.3 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของ Seligman

Seligman (2002) จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้ตัวเองมีความสุข โดยที่การคิดเชิงบวกนั้นไม่ใช่การคิดหาคำตอบว่าอะไรถูกหรือผิด แต่เป็นการคิดเพื่อให้เราใส่ใจในสิ่งที่กำลังเป็นไป และองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดเชิงบวก คือ 2.1.3.1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นคนที่มองโลกอย่างเป็นกลางไม่ว่าเรื่องนั้นจะดีหรือร้าย 2.1.3.2) มีทัศนคติที่เปิดกว้าง และ 2.1.3.3) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.1.4 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของ Lundin et al.

Lundin et al. (2003, p. 5) กล่าวว่า คนที่มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นคนที่เลือกที่จะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน (Choose your attitude) เราสามารถเลือกวิธีการทำงานของเราได้เสมอ แม้ยามที่เราเลือกงานไม่ได้ คือ เราสามารถเลือกให้ตัวเองรู้สึกอย่างไรก็ได้ในการทำงาน และการเลือกที่จะรักในงานที่ทำจะทำให้เรามีพลังเพียงพอที่จะทำงานให้ดีที่สุด และดวงงานก็ย่อมจะออกมาดีที่สุดเช่นกัน

2.1.5 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของ Luthans et al.

Luthans et al. (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความคิดเชิงบวก (Positive thinking) คือ การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีการระบุสาเหตุทางบวกที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.1.6 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของ Ventrella

Ventrella (2001 อ้างถึงใน ศรินยา จีระเจริญพงศ์, 2556, หน้า 537-555) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะบุคคลที่มีความคิดเชิงบวกประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 2.1.6.1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก ท้าทายหรือคับขัน 2.1.6.2) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การมีความสนใจพลังในแง่บวก แรงปรารถนา หรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูง 2.1.6.3) ความเชื่อ (Belief) หมายถึง



ความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวเอง ต่อผู้อื่น และ/ หรือต่อพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทางเมื่อคน ๆ นั้นต้องการ 2.1.6.4) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) การกระทำภายใต้คำมั่นสัญญาที่มีต่อความสัตย์ ความเปิดเผย ความยุติธรรม ศีลธรรม จริยธรรมและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าจะมีวิธีที่ง่ายกว่าหรือมีหนทางที่สะดวกสบายกว่า การใช้ชีวิตตามหรืออยู่เพื่อมาตรฐานของคน ๆ นั้น 2.1.6.5) ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความเต็มใจในการลองเสี่ยงและเอาชนะความกลัว แม้เมื่อผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน 2.1.6.6) ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเองถึงความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง 2.1.6.7) ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การไล่ตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่จำเป็นในชีวิตอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย 2.1.6.8) ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อมหรือผลลัพธ์จากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น 2.1.6.9) ความสุขุม (Calmness) หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งความเยือกเย็นและใฝ่หาความเหมาะสมพอควรในแต่ละวัน ในการโต้ตอบกับความยากลำบาก ความท้าทายหรือวิกฤตการณ์ การใช้เวลาในการโต้ตอบและคิด และ 2.1.6.10) การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับการกระทำให้บรรลุเป้าหมายและสิ่งที่มีความสำคัญตามลำดับก่อนหลัง

### 2.1.7 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของสุรวัดน์ ชมพูพงษ์

สุรวัดน์ ชมพูพงษ์ (2558) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาความคิดเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน” กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 2.1.7.1) มีความหวัง (Hope) รู้สึกด้านบวกต่อเป้าหมาย (Goal) ว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นในการค้นหาและทำตามกระบวนการวิธีเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้น 2.1.7.2) มองโลกในแง่ดี (Optimism) มีการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีท่ามกลางอุปสรรคปัญหา เป็นมุมมองที่เชื่อว่าเหตุการณ์นั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่ดีต่อกัน จึงย่อมเกิดผลดีในที่สุด 2.1.7.3) มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน (Self-efficacy) เป็นความมั่นใจในความสามารถของตน ในการรับมือและเอาชนะสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ 2.1.7.4) มีความยืดหยุ่น (Resilience) เป็นความสามารถในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและปัญหา อีกทั้งสามารถทำให้ตนเองกลับคืนสู่ปกติได้อย่างรวดเร็วหลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และ 2.1.7.5) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น

### 2.1.8 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของพัชรนันท์ กลั่นแก้ว

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว (2554 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) คุณลักษณะของนักคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 2.1.8.1) ความเชื่อ เชื่อมั่นในการกระทำของตนเองว่าสามารถทำสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นได้ และสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้อื่น 2.1.8.2) ความกระตือรือร้น เป็นแรงบันดาลใจในตนเองที่ต้องการทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย 2.1.8.3) ความกล้าหาญ กล้ากระทำในสิ่งที่กลัว กล้าลงเสียง มองความล้มเหลวว่าเป็นบทเรียนอันมีค่า เอาชนะความกลัวด้วยการริบลงมือทำในทันที และ 2.1.8.4) ความปรารถนาดี หวังว่าจะเกิดสิ่งดี แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย มองหาสิ่งดีในสิ่งที่เสีย โดยยึดหลักการที่ว่า “ในเสียมีดี ในดีมีเสีย” พยายามสร้างสรรค์ความคิดที่ดีทำสิ่งที่ดี เอาชนะสิ่งที่ทำทนายตรงหน้า

### 2.1.9 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของยุทธนา ภาระนันท์

ยุทธนา ภาระนันท์ (2553) กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกนั้นเป็นความสามารถในการประสานการทำงานของสมอง 2 ซีก เพื่อรับมือกับสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1.9.1) ความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน (Self-efficacy) เป็นความมั่นใจว่าความสามารถของตนเพียงพอในการรับมือ และเอาชนะสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเผชิญ 2.1.9.2) ความหวัง (Hope) เป็นความรู้สึกด้านบวกต่อจุดมุ่งหมาย (Goal) ว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นพากเพียร (Willpower) ในการค้นหาและทำการกระบวนวิธี (Way power) เพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น 2.1.9.3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นความสามารถในการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีท่ามกลางอุปสรรคปัญหา เป็นมุมมองที่เชื่อว่าโลก บุคคล และเหตุการณ์นั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่ดีต่อกัน จึงย่อมเกิดผลอันดีที่สุด และ 2.1.9.4) ความยืดหยุ่น (Resiliency) เป็นความสามารถด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและอุปสรรคปัญหา อีกทั้งสามารถรื้อฟื้นตนเองกลับสู่ปกติได้อย่างรวดเร็วหลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก

### 2.1.10 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของวิทยา นาควัชระ

วิทยา นาควัชระ (2552, หน้า 44) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีการคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 2.1.10.1) อารมณ์ดี 2.1.10.2) มั่นใจในตนเองอย่างสร้างสรรค์ และ 2.1.10.3) มีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคเสมอ

### 2.1.11 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของวิทยากร เชียงกุล

วิทยากร เชียงกุล (2548) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นองค์ประกอบสำคัญของความคิดเชิงบวก ซึ่งคนที่มองโลกในแง่ดี เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จจะเป็นคนที่มีความสุขมากกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย คนมองโลกในแง่ดีจะมองอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายให้เขาต้องปรับปรุงตัวเอง

จะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ ดังนั้น เขาจึงพอใจมากกว่าและกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และประสบความสำเร็จมากกว่า แต่การมองโลกในแง่ดีที่จะนำความสุขมาให้ หมายถึง การมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realism) ไม่ใช่การเพ้อฝัน คาดหมายสูง มองโลกในแง่ดีอย่างไม่สมจริง ซึ่งหากชีวิตจริงไม่เป็นไปเช่นนั้นจะทำให้คนแบบนี้ผิดหวังมากและทุกข์ได้มาก

#### 2.1.12 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของนิภา แก้วศรีงาม

นิภา แก้วศรีงาม (2547, หน้า 76-78) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีการคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 2.1.12.1) การรับรู้ตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม และ 2.1.12.2) การยอมรับและสร้าง ความภูมิใจในสังคมและงานของตน

#### 2.1.13 องค์ประกอบความคิดเชิงบวกตามทัศนะของเทอดศักดิ์ เดชคง

เทอดศักดิ์ เดชคง (2547, หน้า 115) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีการคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 2.1.13.1) มองหาโอกาส เป็นบุคคลที่มองหาโอกาสจากอุปสรรคต่าง ๆ ที่พบเจอ 2.1.13.2) ยอมรับฟัง เปิดใจยอมรับฟัง และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น 2.1.13.3) ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา และ 2.1.13.4) พยายามแก้ปัญหา พยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความคิดเชิงบวก (Positive thinking) จากทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการ 13 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

#### 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

1.1) ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก ทำทายหรือคับขัน 1.2) ความสามารถในการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีท่ามกลางอุปสรรคปัญหา เป็นมุมมองที่เชื่อว่า โลก บุคคล และเหตุการณ์นั้นมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงที่ดีต่อกัน จึงย่อมเกิดผลอันดีที่สุด และ 1.3) ความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จ

#### 2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) มีองค์ประกอบที่มีความหมาย

เดียวกัน ดังนี้ 2.1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถ

ในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น 2.2) ความปรารถนาดี  
หวังว่าจะเกิดสิ่งดีแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย มองหาสิ่งดีในสิ่งที่เสีย โดยยึดหลักการที่ว่า  
“ในเสียมีดี ในดีมีเสีย” พยายามสร้างสรรค์ความคิดที่ดีทำสิ่งที่ดี เอาชนะสิ่งที่ทำทนายตรงหน้า

2.3) อารมณ์ดี 2.4) การรับรู้ตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม และ 2.5) ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา

3) การมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

3.1) การมีความสนใจ พลังในแง่บวก แรงปรารถนาหรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูง 3.2) เกิดแรงบันดาลใจ  
ในตนเองที่ต้องการทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย และ 3.3) พยายามแก้ปัญหา  
พยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4) การมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน (Self-efficacy) มีองค์ประกอบที่มีความหมาย  
เดียวกัน ดังนี้ 4.1) ความมั่นใจในความสามารถของตนในการรับมือและเอาชนะสิ่งที่ทำทนายที่ต้อง  
เผชิญ และ 4.2) เชื่อมั่นในการกระทำของตนเองว่าสามารถทำสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นได้ และสร้าง  
ความเชื่อถือให้แก่ผู้อื่น

5) การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

5.1) มีทัศนคติที่เปิดกว้าง และ 5.2) เลือกที่จะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน (Choose your attitude) คือ  
เราสามารถเลือกให้ตัวเองรู้สึกอย่างไรก็ได้ในการมาทำงาน และการเลือกที่จะรักในงานที่ทำ  
จะทำให้เรามีพลังเพียงพอที่จะทำงานให้ดีที่สุด และตัวงานก็ย่อมจะออกมาดีที่สุดเช่นกัน

6) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ ยอมรับ  
ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจ และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

7) ความกล้าหาญ (Courage) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

7.1) ความเต็มใจในการลองเสี่ยงและเอาชนะความกลัว แม้เมื่อผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน  
และ 7.2) ความกล้ากระทำในสิ่งที่กลัว กล้าลองเสี่ยง มองความล้มเหลวว่าเป็นบทเรียนอันมีค่า  
เอาชนะความกลัวด้วยการริบลงมือทำในทันที

8) ความมั่นใจ (Confidence) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 8.1) การมี  
ความเชื่อมั่นในตนเองถึงความรู้ความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง และ 8.2) มั่นใจ  
ในตนเองอย่างสร้างสรรค์

9) การมีความหวัง (Hope) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ เป็นความรู้สึก  
ด้านบวกต่อจุดมุ่งหมาย (Goal) ว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นพากเพียร  
(Will power) ในการค้นหาและทำการกระบวนวิธี (Way power) เพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายนั้น

10) มีความยืดหยุ่น (Resilience) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ ความหยุ่นตัว เป็นความสามารถด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและอุปสรรคปัญหา อีกทั้งยังสามารถรื้อฟื้นตนเองกลับสู่ปกติได้อย่างรวดเร็วหลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 10 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษานักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางที่ 2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1-13 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 25 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) สามารถคัดสรรองค์ประกอบความคิดเชิงบวกที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

องค์ประกอบที่ 2 การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient)

องค์ประกอบที่ 3 การมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic)

รายละเอียดดังตารางที่ 2

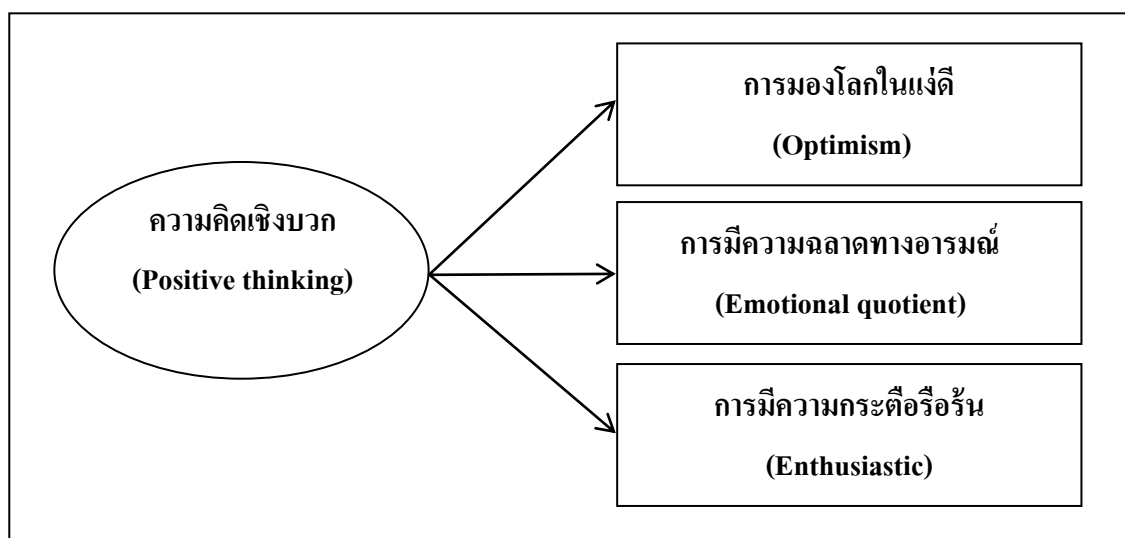
ตารางที่ 2 ลักษณะองค์ประกอบความคิดเชิงบวก (Positive thinking)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย ความคิดเชิงบวก	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
1	การมองโลกในแง่ดี		✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓			7
2	การมีความฉลาดทางอารมณ์							✓	✓		✓		✓	✓	5
3	การมีความกระตือรือร้น	✓					✓		✓					✓	4
4	การมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะตน							✓	✓	✓					3
5	การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน			✓	✓										2
6	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			✓										✓	2
7	ความกล้าหาญ						✓		✓						2
8	ความมั่นใจ						✓				✓				2
9	การมีความหวัง							✓		✓					2
10	การมีความยืดหยุ่น							✓		✓					2
11	การมีความรู้สึกตื่นตัว	✓													1
12	เต็มไปด้วยพลัง	✓													1
13	การมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ	✓													1
14	ทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขใจ	✓													1
15	เป็นคนที่มีความพึงพอใจในชีวิต		✓												1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย ความคิดเชิงบวก	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
16	เห็นคุณค่าในตนเอง		✓												1
17	ความเชื่อ						✓								1
18	ความยึดมั่นในคุณธรรม						✓								1
19	ความมุ่งมั่น						✓								1
20	ความอดทน						✓								1
21	ความสุขุม						✓								1
22	การสำรวจความตั้งใจ						✓								1
23	มีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคเสมอ										✓				1
24	สร้างความภูมิใจในงานของตน												✓		1
25	มองหาโอกาส													✓	1
	รวม	5	3	3	1	1	10	5	4	4	3	1	2	4	46

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบข้างต้น พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ประกอบด้วย 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) และ 3) การมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบ ความคิดเชิงบวก

#### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

จากการศึกษาเรื่อง การมองโลกในแง่ดี ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดีไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Seligman (2004) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี เป็นรูปแบบของการให้เหตุผลของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน โดยเชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะของการอธิบาย (Attributions) เกี่ยวกับสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในทางที่ดี (Luthans, 2004, p. 272) ดังนั้น เมื่อมีสถานการณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองและเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเฉพาะกรณีเท่านั้น ในทางกลับกัน ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีเกิดขึ้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมักเชื่อว่าจะเกิดจากการกระทำของตนเอง และสถานการณ์ที่ดีเหล่านี้จะเกิดขึ้นอีก รวมถึงส่งผลต่อการเกิดสถานการณ์ที่ดีอื่น ๆ ตามมาด้วย ในขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่ดีขึ้นกับตนเองบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากตนเอง เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ดีอื่น ๆ ด้วย ในทางกลับกัน ถ้ามีสถานการณ์ที่ดีเกิดขึ้นบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่า



เหตุการณ์เหล่านั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากการกระทำของตนเอง และเกิดขึ้นเฉพาะกรณี ไม่มีผลต่อการเกิดสถานการณ์ที่ดีอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับขนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550, หน้า 9) ที่ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีไปในทิศทางเดียวกับ Seligman และได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีย่อมมีแรงจูงใจในตนเอง มีความพึงพอใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว และมีความสุข

อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการบางกลุ่มได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีที่แตกต่างออกไป โดยเน้นความหมายของการมองโลกในแง่ดีไว้ว่า เป็น “ความคาดหวัง (Expectation)” ถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต โดยบุคคลมักจะคาดหวังถึงสิ่งที่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายที่เชื่อว่า สิ่งไม่ดีจะเกิดขึ้นกับตน ดังนั้น บุคคลที่มองโลกในแง่ดีและบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีแรงจูงใจในตนเอง มีวิธีการจัดการกับปัญหา รวมถึงสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองแตกต่างกัน (Carver & Scheier, n.d. cited in Chang, 2001, p. 31; Tiger, 1978 cited in Luthans, Lebsack, & Lebsack, 2002, pp. 305-320 อ้างถึงใน ศิริินยา จิระเจริญพงศ์, 2556) และสอดคล้องกับ Kazdin (2000) ที่กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นความคาดหวังของบุคคล ซึ่งคาดหวังสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นกับตน และสุวรรณ ม่วงงาม (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าการมองโลกในแง่ดี หมายถึง อารมณ์หรือทัศนคติที่ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดี ประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคหรือความล้มเหลวขึ้นก็มีความคิดว่าสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ และเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ในส่วนของวิทยา นาควัชระ (2552, หน้า 43-44) กล่าวว่า คนที่คิดในแง่บวก คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ดี คนส่วนใหญ่มองโลกในแง่ลบมากกว่าแง่บวก เป็นเพราะมีจิตใต้สำนึกที่ไม่สมบูรณ์นัก เพราะถูกตำหนิมาาก จึงมองตนเองไม่ดี เกิดความระแวงได้ง่าย เกิดความไม่รักเพื่อนมนุษย์ ถูกสอนมาแบบมองโลกในแง่ไม่ดี ใ้ระวัง ระแวงเกินความจำเป็น และการขาดประสบการณ์หรือตัวอย่างที่ดีให้เห็น ผู้ที่มองโลกในแง่ดีหรือมีความคิดในแง่บวกนั้นจะเป็นคนอารมณ์ดี มั่นคง มั่นใจตนเองอย่างสร้างสรรค์และมีกำลังใจต่อสู้อุปสรรคเสมอ สอดคล้องกับ มาติเยอ ริการ์ (2551, หน้า 270-275) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มองโลกในแง่ดี ประกอบด้วย

- 1) มีความหวัง คือ ความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะหาวิธีบรรลุเป้าหมายและพัฒนาแรงจูงใจเพื่อการกระทำนั้น
- 2) มีความมุ่งมั่น คือ ความพากเพียรที่จะกระทำให้สำเร็จ โดยเฉพาะเมื่อต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย
- 3) มีการปรับตัว คือ การยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแยกแยะอุปสรรคทั้งหลายด้วยทักษะเชิงบวก และ
- 4) มีความสงบผ่อนคลาย คือ การมีความมั่นคงทางจิตใจ ไม่แบกภาระความล้มเหลวที่ผ่านมา พร้อมทั้งจะหาทางออกใหม่ ๆ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การมองโลกในแง่ดี (Optimism)” ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ และมีการเพิ่มความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะนิสัยในการอธิบายเหตุผลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ทั้งนี้ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดี มักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอก และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ แต่สำหรับสถานการณ์ที่ไม่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากตัวเองและเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวชั่วคราว ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การมองโลกในแง่ดี 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง 2) มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ 4) มีการให้เหตุผลที่ดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง และ 5) มีความเชื่อว่า สถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการกระทำของตนเอง และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

#### **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient)**

จากการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Salovey and Mayer (1990) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก ภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตน ชี้นำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย

- 1) การรับรู้อารมณ์ หมายถึง การรับรู้ การประเมิน และการแสดงออกของอารมณ์ 2) การใช้อารมณ์ เกื้อหนุนความคิด หมายถึง การใช้อารมณ์สนับสนุนการคิดแก้ปัญหา และการคิดในทางสร้างสรรค์ได้
- 3) การเข้าใจอารมณ์ หมายถึง การเข้าใจ การวิเคราะห์อารมณ์ และการนำความรู้เกี่ยวกับอารมณ์ไปใช้ และ 4) การจัดการกับอารมณ์ หมายถึง การจัดการอารมณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทางอารมณ์และความเจริญงอกงามทางสติปัญญา สอดคล้องกับ Goleman (1998) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถที่จะจูงใจตนเองเมื่อเผชิญหน้ากับความผิดหวัง สามารถควบคุมแรงกระตุ้นและชะลอความต้องการ ควบคุมอารมณ์ของตน และจัดการปัญหาจากความสามารถทางความคิด มีความเห็นใจและมีความหวัง ประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริง 2) การจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 3) การจูงใจตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถ

ในการจูงใจตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น และ 5) การคงสัมพันธภาพกับผู้อื่นไว้ และ Weisinger (1998, p. 43) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยมีความตั้งใจทำให้อารมณ์ของตนเองทำงานหรือทำประโยชน์กับตนเอง โดยใช้อารมณ์ของตนเองช่วยนำพฤติกรรมและความคิดไปในทางที่ส่งเสริมผลงานของตนเอง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตนเอง การบริหารอารมณ์ของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง และ 2) การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้

อย่างไรก็ตาม Bar On and Parker (2000) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่ไม่ใช่เชาวน์ปัญญา แต่เป็นสมรรถนะและทักษะที่มีผลต่อความสำเร็จจากการเผชิญความต้องการทางสิ่งแวดล้อมและความกดดัน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบภายในบุคคล ได้แก่ 1.1) การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง 2.2) การเข้าใจภาวะอารมณ์ของตนเอง 2.3) การกล้าแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง 2.4) ความเป็นอิสระ และ 2.5) การประจักษ์แจ้งแห่งตน 2) องค์ประกอบด้านระหว่างบุคคล ได้แก่ 2.1) การตระหนักรู้ท่าพจน์ในความคิด ความรู้ของผู้อื่นได้ดี 2.2) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ 2.3) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3) องค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ 3.1) การตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี 3.2) การยืดหยุ่นในความคิด ความรู้สึก และ 3.3) การแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี 4) องค์ประกอบด้านการจัดการความเครียด ได้แก่ 4.1) จัดการกับความเครียดได้ดี และ 4.2) ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี และ 5) องค์ประกอบด้านภาวะอารมณ์โดยทั่วไป ได้แก่ 5.1) การมองโลกในแง่ดี 5.2) การสร้างความสนุกสนานให้แก่งตนเองและผู้อื่นได้ และ 5.3) ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเป็นสุขให้ปรากฏได้ สอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ 3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient)” ว่า หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง มีความอดทนต่อความเครียด และสามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การมีความฉลาดทางอารมณ์ 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง 2) ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น 4) การเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง 5) การอดทนต่อความเครียดและสามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ และ 6) ความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

#### **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic)**

จากการศึกษาเรื่อง ความกระตือรือร้น ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความกระตือรือร้น ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Schaufeli, Salanova, Gonzalez, & Bakker (2002, pp. 74-75) กล่าวว่า ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังในการทำงานและสภาพจิตใจที่สามารถปรับกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (Mental resilience) ในขณะที่ทำงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน และไม่ย่อท้อเมื่อพบกับความยากลำบาก ซึ่งต่อมา Schaufeli and Bakker (2004, p. 5) ได้ให้ความหมายของความกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigor) ว่าหมายถึง ลักษณะที่บุคคลใช้พลังในการทำงานสูง มีจิตใจที่สามารถยืดหยุ่นในการทำงานได้ มีความตั้งใจ ใช้ความพยายามอย่างขยันขันแข็งในการทำงานให้สำเร็จ และมีความอดทนในการเผชิญกับความยากลำบากในการทำงาน ทั้งนี้ Langelaan (2006) กล่าวว่า ความกระตือรือร้น หมายถึง การมีพลังในการทำงานสูง เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และมีความพยายามอย่างไม่ลดละแม้จะเป็นงานที่ยาก ซึ่งสอดคล้องกับบทความจาก Tips at Workplace 2015 ที่กล่าวถึงความกระตือรือร้นไว้ว่า หากทุกคนต้องการความสำเร็จในการทำสิ่งที่สำคัญต่าง ๆ สิ่งที่จะต้องมียึดถือคือ ความกระตือรือร้น คนที่มีความกระตือรือร้นต้องมีทัศนคติ ดังนี้ 1) รักในสิ่งที่ทำ เมื่อคนเราทำในสิ่งที่รักจะทำให้มีความกระตือรือร้นสูง ถึงแม้ว่าจะเจอกับปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ก็สามารถฟันฝ่าไปได้ 2) รู้คุณค่าในสรรพสิ่ง จะระลึกถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิต และซาบซึ้งในสิ่งที่ได้รับ เพราะมันจะช่วยให้เรายังรู้สึกตื่นตื้นเต้นกับสิ่งที่ทำมากยิ่งขึ้นอีก จะระลึกถึงสิ่งดี ๆ ทุกอย่างที่เข้ามาในชีวิตของเรา และปลาบปลื้มกับความเป็นตัวเองในวันนี้ นี่เป็นวิธีที่ทรงพลังที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นอันยิ่งใหญ่ในชีวิต 3) มองโลกในแง่ดี

หากมองโลกในแง่ร้ายจะทำให้ความกระตือรือร้นหมดไป ในเรื่องที่เลวร้ายก็มักมีสิ่งดี ๆ ซ่อนอยู่เสมอ จงมองด้านดี ๆ ของสิ่ง ๆ นั้น 4) เป็นผู้ริเริ่ม การเป็นผู้ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ นี้สามารถสร้างความกระตือรือร้นที่ช่วยส่งเสริมในเรื่องที่สนใจอย่างแท้จริง 5) เป็นคนมีเหตุผล การใช้ชีวิตอยู่กับความจริงและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ จะทำให้ความกระตือรือร้นที่มีที่ยึดเหนี่ยว เพราะฉะนั้นจึงอยู่กับหลักเหตุและผล เพื่อทำให้สามารถคงความกระตือรือร้นนั้นได้ต่อไป และ 6) มีการพัฒนาตัวเอง การได้รับรู้ว่าตัวเองสามารถพัฒนาและดีขึ้นกว่าเดิมในทุก ๆ วัน เป็นวิธีที่เสริมสร้างความกระตือรือร้นได้อย่างดีเยี่ยม การที่รู้ว่าทุก ๆ ช่วงเวลานั้นมีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมาย ช่วยสร้างรากฐานแห่งความกระตือรือร้นที่แข็งแกร่ง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic)” ว่า หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่น ขมิขมั้น ขยัน อดทน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ การรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ รักในสิ่งที่ทำ รู้คุณค่าของงานที่รับผิดชอบ เป็นคนคิดดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนมีเหตุมีผล รักความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การมีความกระตือรือร้น 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ขยัน และอดทน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ 2) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) รักในสิ่งที่ทำ 4) คิดดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) รักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 1 ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) และ 3) การมีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การมองโลก ในแง่ดี (Optimism)	การที่บุคคลมีความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้และมีการเพิ่มความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะนิสัยในการอธิบายเหตุผลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กับตัวเอง ทั้งนี้ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกและเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ แต่สำหรับสถานการณ์ที่ไม่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากตัวเองและเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวชั่วคราว	1. ความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง 2. มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3. มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ 4. มีการให้เหตุผลที่ดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง 5. มีความเชื่อว่า สถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการกระทำของตนเอง และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
2. การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient)	ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริงและสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้อง	1. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง 2. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 3. ความสามารถในการตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ตรงตามความเป็นจริง มีความอดทน ต่อความเครียด และสามารถจัดการ กับความเครียดนั้นได้ รวมถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและ สถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	4. การเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และ สามารถตีความได้ถูกต้องตรงตาม ความเป็นจริง 5. การอดทนต่อความเครียดและ สามารถจัดการกับความเครียด นั้นได้ 6. ความสามารถในการแก้ปัญหาและ สถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็น อย่างดี
3. การมี ความกระตือรือร้น (Enthusiastic)	ความทุ่มเท มุ่งมั่น ขมิขมั้น ขยัน อดทน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน ที่ทำ การรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ รักในสิ่งที่ทำ รู้คุณค่าของงานที่ รับผิดชอบ เป็นคนคิดดี มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนมีเหตุมีผล รักความก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	1. ขยัน และอดทน เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ 2. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3. รักในสิ่งที่ทำ 4. คิดดี และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 5. รักความก้าวหน้า และพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ

## 2.2 องค์ประกอบของ “ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)”

### 2.2.1 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Layard

Layard (2005, pp. 62-69) กล่าวว่า คุณภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่เป็นปัจจัย สำคัญในการที่บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนฝูง ประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพที่ดี และ 2) ความเชื่อใจความไว้วางใจกันของบุคคล อันเป็นต้นทุนทางสังคมที่นำพามาซึ่งความสุข

### 2.2.2 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Chicking

Chicking (1993, p. 90) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เป็นความรู้สึกรักจาก การพึ่งตนเองหรือพึ่งบุคคลอื่นไปผู้การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และ 3) การให้และการรับ

### 2.2.3 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Harmon

Harmon (1986, p. 862) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย

2.2.3.1) ความเข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน 2.2.3.2) ความร่วมมือร่วมใจ 2.2.3.3) การช่วยเหลือ  
การแบ่งปัน และ 2.2.3.4) การให้อภัยต่อกัน

### 2.2.4 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Beyer and

Marshall

Beyer and Marshall (1981, pp. 663-665) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพ  
ระหว่างบุคคลในการทำงานว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.2.4.1) ความมั่นใจและ  
ความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรง พึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา  
การยอมรับ ให้ความมั่นใจในความสามารถซึ่งกันและกัน การเปิดเผยที่จำเป็น เป็นต้น

2.2.4.2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นใจที่จะแบ่งปัน เอื้อเพื่อ  
เพื่อแผ่ แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจช่วยเพื่อนทำงาน และมีความจริงใจในการช่วยเหลือ เป็นต้น

2.2.4.3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น  
ให้การยอมรับนับถือยกย่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกัน

และกัน เป็นต้น 2.2.4.4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง  
การมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ทำงานด้วยรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย

ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น 2.2.4.5) มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team  
efforts toward goal achievement) เป็นความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันทำงาน

มีการติดต่อประสานงาน เป็นต้น 2.2.4.6) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความต้องการ  
บรรยากาศ ซึ่งแสดงออกถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของ

บุคคลอื่น วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อความขัดแย้ง  
ได้อย่างสร้างสรรค์ 2.2.4.7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) เป็นการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันใน  
ทุกเรื่องอย่างเปิดเผย เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ

และ 2.2.4.8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถ  
ในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบ ด้วยความจริงใจ  
ปราศจากอคติ

### 2.2.5 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Carkhuff and

Berenson



Carkhuff and Berenson (1977, pp. 203-207) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย 2.2.5.1) ความสัมพันธ์แบบเปิดเผย หมายถึง การเปิดเผยความรู้สึกเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดีและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง 2.2.5.2) มีความรู้สึกก้าวร้าว หมายถึง มีความสามารถในการเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น 2.2.5.3) เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น หมายถึง ยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดใจว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมิณบุคคลอื่น เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และ 2.2.5.4) การยอมรับโดยไม่เห็นด้วย หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดีที่จะพยายามทำความเข้าใจโดยไม่ประเมิณบุคคลอื่น แต่ให้ความสนใจในบุคคลอื่น

#### 2.2.6 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Schneider

Schneider (1976 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2529, หน้า 12) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย 2.2.6.1) ความพอใจร่วมมือ (Mutuality) หมายถึง การที่บุคคลคบหาสมาคมกันนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายเป็นเบื้องต้น ต่างฝ่ายพอใจคบหาสมาคม 2.2.6.2) การรู้จักและไว้วางใจกัน (Knowledge and trust) เมื่อบุคคลพอใจที่จะคบหาสมาคมกันแล้ว ก็ต้องทำความรู้จักกัน 2.2.6.3) ปทัสถานส่วนบุคคล (Personal norms) เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลยึดมั่นและแสดงออก อันมีผลกระทบต่อผู้อื่น ได้แก่ 2.2.6.3.1) การแสดงกิริยามารยาท 2.2.6.3.2) ความประพฤติส่วนตัว 2.2.6.3) บุคลิกภาพ เป็นต้น และ 2.2.6.4) การลงทุนส่วนตัว (Self-investment) เมื่อบุคคลเข้าไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคคลนั้นอาจได้กำไรหรือขาดทุน กำไรในที่นี้ หมายถึง ความพอใจ ความสำเร็จ ความร่ำรวย และความสุขใจ ส่วนขาดทุน หมายถึง ความไม่สบายใจ ความทุกข์ใจ ความอับอาย และความกระวนกระวายใจ

#### 2.2.7 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Coleman and Hammer

Coleman and Hammer (1974 อ้างถึงใน สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2527, หน้า 87) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 2.2.7.1) การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2.2.7.2) การเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวเองของบุคคล 2.2.7.3) โครงสร้างและแบบแผนของสัมพันธภาพ 2.2.7.4) องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ 2.2.7.4.1) การมีภูมิหลังและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน 2.2.7.4.2) การเลือกรับรู้โดยให้ความสนใจเฉพาะข้อความบางตอน 2.2.7.4.3) อารมณ์ และความรู้สึก ในขณะที่มีการรับรู้ปัจจัยในสิ่งแวดล้อม 2.2.7.5) การรู้จักตนเอง และสิ่งแวดล้อมอย่างกระจ่าง ได้แก่ 2.2.7.5.1) การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริง 2.2.7.5.2) การรับรู้ผู้อื่นได้ตรงความเป็นจริง 2.2.7.5.3) การรับรู้ได้ตรง

ความเป็นจริง 2.2.7.6) ความห่วงใยในสวัสดิการของผู้อื่น และ 2.2.7.7) การซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

#### 2.2.8 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของ Johnson

Johnson (1968, pp. 7-9 อ้างถึงใน ศิริินยา จิระเจริญพงศ์, 2556) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานประกอบด้วย 2.2.8.1) การรู้จักและไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จาก 2.2.8.1.1) การเปิดเผยตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไป 2.2.8.1.2) การตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่ รู้ เข้าใจ และยอมรับในความรู้สึก ความคิด ความสามารถ และการกระทำของตนเอง 2.2.8.1.3) การยอมรับตนเอง ได้แก่ พอใจและยอมรับลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง 2.2.8.2) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ได้แก่ บอกความคิด ความรู้สึกของเราให้ผู้อื่นทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา และ 2.2.8.3) การยอมรับและสนับสนุนกัน ได้แก่ ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหา หรือประสบวิกฤติ

#### 2.2.9 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของเอมอร์ กฤษณะรังสรรค์

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2558) กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง คน 2 คน โดยจะเป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องอาศัยคุณลักษณะภายใน หรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ 2.2.9.1) การยอมรับและให้เกียรติ หมายถึง การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตร และความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2.2.9.2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น เสมือนเราเป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้นไม่สามารถดำเนินไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ และ 2.2.9.3) การจริงใจ หมายถึง การไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง

#### 2.2.10 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของวันชัย โพธิ์วารากร

วันชัย โพธิ์วารากร (2551 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 2.2.10.1) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และ 2.2.10.2) การมีเพื่อนที่เป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญามีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี อุดหนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

2.2.11 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของบุษรินทร์ ทุ่งมีผล  
บุษรินทร์ ทุ่งมีผล (2546, หน้า 11) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี  
เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกกับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย  
2.2.11.1) การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน 2.2.11.2) การให้และการรับ 2.2.11.3) การเคารพสิทธิ  
ของผู้อื่น 2.2.11.4) สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น 2.2.11.5) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ  
2.2.11.6) รับฟังความคิดเห็น

2.2.12 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของคันสนีย์ ทุกข์สูญ  
คันสนีย์ ทุกข์สูญ (2545 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) กล่าวว่า แนวทาง  
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 2.2.12.1) สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน  
2.2.12.2) ช่วยเหลือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาส 2.2.12.3) รู้จักให้และแบ่งปัน 2.2.12.4) เคารพ  
ในสิทธิและความเป็นส่วนตัว และ 2.2.12.5) สร้างความเข้าใจ อภัยและสามัคคี

2.2.13 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของสุทธิชา ชูเกิด  
สุทธิชา ชูเกิด (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เป็นกระบวนการ  
ที่บุคคลแสดงออกซึ่งความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย  
2.2.13.1) การติดต่อสัมพันธ์ 2.2.13.2) การเคารพในความคิดและเหตุผลของผู้อื่น  
2.2.13.3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน 2.2.13.4) มีความพึงพอใจในบทบาทของตน  
ทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตาม 2.2.13.5) ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะทั้งในความคิดและการกระทำ  
และ 2.2.13.6) สามารถพูดหรือกระทำอย่างเปิดเผยและจริงใจ เหมาะสมตามความคิดและความรู้สึก  
ของตน

2.2.14 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของพระธรรมเมธาภรณ์  
(ระแบบ ฐิตญาโณ)

พระธรรมเมธาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2541, หน้า 3) กล่าวถึงองค์ประกอบของ  
การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี โดยนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ คือ  
2.2.14.1) หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 2.2.14.1.1) เมตตา คือ ความมีน้ำใจกับเพื่อร่วมงาน  
2.2.14.1.2) กรุณา คือ ความเอ็นดู สงสาร หรือปราศจากความโหดร้าย และเบียดเบียนซึ่งกันและกัน  
2.2.14.1.3) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ 2.2.14.1.4) อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง  
ปราศจากความลำเอียง และ 2.2.14.2) หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 2.2.14.2.1) ทาน คือ การให้  
2.2.14.2.2) ปิยวาจา คือ การเจรจาไพเราะอ่อนหวาน 2.2.14.2.3) อตถจริยา คือ การประพฤติสิ่งที่เป็น  
ประโยชน์ เกื้อกูลกัน และ 2.2.14.2.4) สมานัตตา คือ การวางตนเป็นผู้สม่ำเสมอ และทำตัวของเรา  
เราให้เข้ากับผู้อื่นได้

2.2.15 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของสมยศ นาวิการ  
สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวถึงการมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ในด้านความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with colleagues) โดยกล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจะเป็น  
แหล่งที่มาของความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงานด้วย เพราะจะช่วยให้มี  
การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ดี และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข  
ประกอบด้วย 2.2.15.1) มีความร่วมมือกันในการทำงาน และ 2.2.15.2) มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

2.2.16 องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีตามทัศนะของระวีวรรณ  
เสวตาพร

ระวีวรรณ เสวตาพร (2532, หน้า 95) การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีโดยใช้  
หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เรียกว่า SRET LAW  
ประกอบด้วย 2.2.16.1) S มาจาก Security หมายถึง มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่หวั่นไหว  
ในการทำงาน 2.2.16.2) R มาจาก Reward หมายถึง ควรให้รางวัล บำเหน็จความชอบ ตามโอกาส  
2.2.16.3) E มาจาก Effort หมายถึง มีความมานะพยายามในการทำงาน และ 2.2.16.4) T มาจาก Tact  
หมายถึง ความแนบเนียน เช่น การขอร้องผู้ใต้บังคับบัญชาควรขอร้องให้เหมาะสม ต่อมาได้มี  
การเพิ่มเติม SRET LAW ให้มีความสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1) S มาจาก Sympathy หมายถึง  
ความเห็นอกเห็นใจคนอื่น 2) R มาจาก Recognition หมายถึง การยกย่องนับถือตามอัตภาพ  
และ 3) T มาจาก Timing หมายถึง การรู้จักกาลเทศะ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย  
ของความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) จากทัศนะและผลการวิจัยของ  
นักวิชาการ 16 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมาย  
เดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์  
มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน  
ที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้  
ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) ความไว้วางใจ (Trust) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1.1) ความเชื่อใจ  
ความไว้วางใจกันของบุคคล อันเป็นต้นทุนทางสังคมที่นำพามาซึ่งความสุข 1.2) ความไว้วางใจ  
1.3) ความมั่นใจและความไว้วางใจ 1.4) การรู้จักและไว้วางใจกัน เมื่อบุคคลพอใจที่จะคบหาสมาคม  
กันแล้ว ก็ต้องทำความรู้จักกัน 1.5) การรู้จักและไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จาก 1.5.1) การเปิดเผย  
ตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไป 1.5.2) การตระหนักรู้  
ในตนเอง ได้แก่ รู้ เข้าใจ และยอมรับในความรู้สึก ความคิด ความสามารถ และการกระทำของ

ตนเอง 1.5.3) การยอมรับตนเอง ได้แก่ พอใจและยอมรับลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง 1.6) การจริงใจ หมายถึง การไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง และ 1.7) มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 2.1) การช่วยเหลือ การแบ่งปัน 2.2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นใจที่จะแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจช่วยเพื่อนทำงาน และมีความจริงใจในการช่วยเหลือ เป็นต้น 2.3) การยอมรับและสนับสนุนกัน ได้แก่ ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหา หรือประสบวิกฤต และ 2.4) ช่วยเหลือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาส

3) ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 3.1) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือยกย่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกัน และกัน เป็นต้น 3.2) มีความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความสามารถในการเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น 3.3) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาของสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเอง ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้นไม่สามารถดำเนินไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ 3.4) สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น และ 3.5) ความเห็นอกเห็นใจคนอื่น

4) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 4.1) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่างเปิดเผย เอื้อเฟื้อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ 4.2) การเปิดเผยความรู้สึก เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างเปิดเผยเพื่อความเข้าใจอันดี และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง 4.3) การเปิดเผยว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไป และ 4.4) สามารถพูดหรือกระทำอย่างเปิดเผยและจริงใจเหมาะสมตามความคิดและคามรู้สึกของตน

5) การมีสัมพันธภาพที่ดี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 5.1) สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 5.2) การติดต่อสัมพันธ์

6) การให้และการแบ่งปัน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 6.1) การให้และการรับ และ 6.2) รู้จักให้และแบ่งปัน

7) การให้ความเคารพและยอมรับในบุคคลอื่น มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 7.1) ยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดใจว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมินบุคคลอื่น เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น 7.2) การเคารพสิทธิของผู้อื่น และ 7.3) การเคารพในความคิดและเหตุผลของผู้อื่น

8) การเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 8.1) เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัว และ 8.2) มีความพึงพอใจในบทบาทของตน ทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตาม

9) ความร่วมมือร่วมใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ มีความร่วมมือกันในการทำงาน

10) การให้อภัยต่อกัน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ สร้างความเข้าใจ อภัยและสามัคคี

11) ความพอใจร่วมมือ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 11.1) การที่บุคคลคบหาสมาคมกันนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายเป็นเบื้องต้น ต่างฝ่ายพอใจคบหาสมาคม และ 11.2) ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะทั้งในความคิดและการกระทำ

12) การยอมรับและให้เกียรติ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ การยอมรับโดยไม่เห็นด้วย หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดีที่จะพยายามทำความเข้าใจโดยไม่ประเมินบุคคลอื่น แต่ให้ความสนใจในบุคคลอื่น

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบทั้ง 12 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษานักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางที่ 3 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1-16 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 33 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) สามารถคัดสรรองค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบที่ 2 การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support)

องค์ประกอบที่ 3 ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy)

รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตั้งเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี																	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	ความไว้วางใจ	✓	✓		✓		✓		✓	✓							✓	7
2	การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน		✓	✓	✓				✓			✓	✓					6
3	ความเข้าใจร่วมรู้สึก			✓	✓	✓				✓		✓						6
4	การติดต่อสื่อสารระบบเปิด				✓	✓			✓					✓				4
5	การมีสัมพันธภาพที่ดี	✓											✓	✓				3
6	การให้และการแบ่งปัน		✓									✓	✓					3
7	การให้ความเคารพและยอมรับ ในบุคคลอื่น					✓						✓					✓	3
8	การเคารพในสิทธิและความเป็น ตัวของตัวเอง							✓					✓	✓				3
9	ความร่วมมือร่วมใจ			✓													✓	2
10	การให้อภัยต่อกัน			✓									✓					2
11	ความพอใจร่วมมือ							✓						✓				2
12	การยอมรับและให้เกียรติ					✓				✓								2
13	ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์				✓													1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

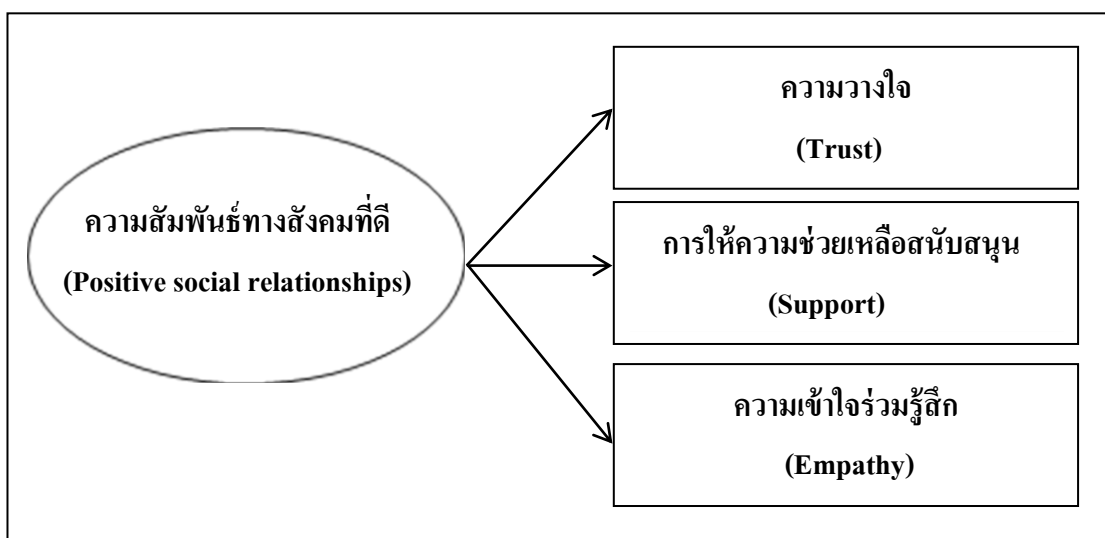
ลำดับ	องค์ประกอบย่อย ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	รวม
		14	การมุ่งเน้นความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายร่วมกัน				✓											
15	การริเริ่มสร้างสรรค์				✓													1
16	ความเป็นอิสระจากการคุกคาม				✓													1
17	การมีที่พักสถานส่วนบุคคล						✓											1
18	การลงทุนส่วนตัว						✓											1
19	การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน							✓										1
20	โครงสร้างและแบบแผนของ สัมพันธภาพ							✓										1
21	การติดต่อสื่อสาร							✓										1
22	การรู้จักตนเอง และสิ่งแวดล้อม							✓										1
23	ความห่วงใยในสวัสดิการผู้อื่น							✓										1
24	การซื้อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น							✓										1
25	การปรับตัว										✓							1



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี																	รวม	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
26	การมีเพื่อนที่เป็นกัลยาณมิตร										✓								1
27	ยอมรับความแตกต่างของบุคคล											✓							1
28	รับฟังความคิดเห็น											✓							1
29	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มเพื่อน													✓					1
30	มีความพึงพอใจในบทบาทของ คนทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตาม													✓					1
31	พรหมวิหาร 4															✓			1
32	สังคหวัตถุ															✓			1
33	การรู้จักกาลเทศะ																	✓	1
	รวม	2	3	4	8	4	4	7	3	3	2	6	5	6	2	2	3	64	

จากองค์ประกอบข้างต้น พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และ 3) ความเข้าใจร่วมรู้ลึก ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจ ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความไว้วางใจไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Rotter (1971) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความคาดหวังต่อตัวบุคคล ทั้งความน่าเชื่อถือด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา และจากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจได้ ส่วน Cook and Wall (1980) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทั้งนี้ McAllister (1995) กล่าวว่า ความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น สอดคล้องกับ Mishra (1996) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ ส่วน Robinson (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจ

ที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส Whitney (1996 อ้างถึงใน ศิริินยา จีระเจริญพงศ์, 2556) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ และ Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

อย่างไรก็ตาม Mayer (1995 อ้างถึงใน ฐริชญา ยิ้มแย้ม, 2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ความสามารถ (Ability) หมายถึง กลุ่มของทักษะต่าง ๆ สมรรถนะ และคุณลักษณะพิเศษที่บุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถสูงในทักษะบางสาขาสามารถให้บุคคลอื่นไว้วางใจในงานที่ยากที่เกี่ยวข้องกับสาขานั้น 2) ความเมตตากรุณา หมายถึง การบุคคลที่ถูกไว้วางใจ ได้รับการเชื่อว่า ต้องการจะทำแต่สิ่งที่ดี ๆ ให้แก่บุคคลที่ให้ความไว้วางใจ และ 3) การยึดถือหลักคุณธรรม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการยึดถือหลักคุณธรรมกับความไว้วางใจ เกี่ยวข้องกับความเข้าใจของผู้ที่ให้ความไว้วางใจยอมรับต่อบุคคลที่ถูกไว้วางใจ ความเชื่อว่า บุคคลที่ถูกไว้วางใจมีจิตสำนึกที่ดี มีการกระทำที่คงเส้นคงวา มีการสื่อสารที่คืบหน้าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ Burke (2007) กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยเหตุของความไว้วางใจว่า ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความเมตตากรุณา และ 3) การยึดถือหลักคุณธรรม ส่วนการศึกษาของ Dietz, Hartog, and Deanne (2006 อ้างถึงใน ศิริินยา จีระเจริญพงศ์, 2556) เสนอว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจ ประกอบด้วย 1) การยึดถือหลักคุณธรรม ซึ่งรวมถึงความเปิดเผย (Openness) และความซื่อสัตย์ (Honesty) 2) ความเมตตากรุณา 3) สมรรถนะ และ 3) ความสามารถพยากรณ์ได้

ในส่วนของ Reynolds (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กรและเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญ แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธ์ภาพกับความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมี 3 ประการ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ แต่ก็ไม่อาจพูดได้ว่าการสร้างความไว้วางใจจะใช้เวลานาน แต่อาจจะใช้เวลาสั้นก็ได้ โดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน และไม่มี การลงโทษ จะทำให้ความไว้วางใจพัฒนาได้เร็วขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำ 2) ความต้องการความไว้วางใจ ต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์กรต่ำก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ถ้าความไว้วางใจในองค์กรสูง จะทำให้บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานที่สูง และ 3) ความไว้วางใจต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจ เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธ์ภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความไว้วางใจ (Trust)” ว่า หมายถึง ความมั่นใจต่อความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เป็นความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน และเกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน รวมถึงความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในหน่วยงาน เพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน นิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ความไว้วางใจ 2 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 2) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอาัดเอาเปรียบ

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support)

จากการศึกษาเรื่อง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Caplan (1974) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เป็นธรรมชาติของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต้องมีการให้การช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านอารมณ์ การให้กำลังใจ แบ่งปันสิ่งของ ชี้นำ ให้คำแนะนำ หรือข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงและปลอดภัย ทั้งนี้ Cobb (1976 cited in Cohen, 2000) ได้กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนว่า บุคคลที่มีการเปลี่ยนผ่านของชีวิตหรือประสบกับภาวะวิกฤต หากมีเครือข่ายทางสังคมคอยประคับประคองบุคคลนั้นอยู่ บุคคลก็จะรู้สึกว่าคุณปลอดภัยเพราะได้รับการดูแลช่วยเหลือสนับสนุน มีผู้เห็นคุณค่าของตนหรือยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ ทำให้สามารถปรับตัวผ่านสถานการณ์ได้ การรับรู้ว่าจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลมีความสำคัญมาก เพราะการให้แรงสนับสนุนทางสังคม ที่มีประสิทธิภาพไม่ควรเกิดจากการร้องขอของบุคคล แต่ควรเกิดจากการให้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน อย่างไรก็ตาม Kahn (1979) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนว่าเป็นแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมไปถึงการแสดงความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลหนึ่งแก่บุคคลหนึ่ง การให้ความมั่นใจในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลนั้นว่าดีหรือถูกต้อง การให้ความเห็นและการช่วยเหลือด้านสิ่งของ โดยผู้ให้แรงสนับสนุนทางสังคมต้องให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการหรือรับรู้ถึงสิ่งนั้น ผลลัพธ์ในทางดี สอดคล้องกับ Caplan (1974), Cobb (1976) และ Kahn (1979) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนระหว่างกันของบุคคล รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีคุณลักษณะ 2 แบบ คือ แรงสนับสนุนทางสังคมตามโครงสร้าง (Structural support) และแรงสนับสนุนทางสังคมตามการทำหน้าที่ (Functional support) ทั้งนี้ คุณลักษณะของแรงสนับสนุนตามโครงสร้าง คือ การสนับสนุนจะเกิดจากเครือข่าย

โดยรวม ขนาดและความหนาแน่นของเครือข่าย ความถี่ของการติดต่อ ระยะเวลาที่มีความสัมพันธ์กัน รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจำนวนของความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนคุณลักษณะของแรงสนับสนุนตามการทำหน้าที่ของบุคคลในสังคม หมายถึง การที่เครือข่ายทางสังคมได้ให้การสนับสนุนบุคคลในลักษณะของการกระทำ (Support actions) โดยบุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนที่มีปริมาณมากเพียงพอกับความต้องการของตนทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ (Thoit, 1982) จากการศึกษาของ DiMatteo (2004) โดยใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมตามการทำหน้าที่ของบุคคลในสังคมมีผลกับการรับประทานยาอย่างสม่ำเสมอ ในผู้ป่วยโรคเรื้อรังรวมทั้งในผู้ที่เป็นเบาหวานมากกว่าแรงสนับสนุนทางสังคมตามโครงสร้าง ซึ่งสะท้อนว่าการมีผู้คนรอบข้างจำนวนมากอาจไม่ได้บ่งบอกถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเสมอไป และอาจไม่ได้ให้การสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยในส่วน “การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support)” ว่า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) เป็นความรู้สึกรักและความห่วงใย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการสะท้อนความคิดหรือสนับสนุนให้ประเมินตนเอง (Appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงและปลอดภัย นิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ได้รับความรัก ความห่วงใย และกำลังใจ จากบุคคลากรในที่ทำงาน 2) ได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการให้บริการ และ 3) ได้รับการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา

#### **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy)**

จากการศึกษาเรื่อง ความเข้าใจร่วมรู้สึก ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความเข้าใจร่วมรู้สึกไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Eisenberg (1999, p. 179) กล่าวว่า ความเข้าใจร่วมรู้สึก หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์ที่จะเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นในเงื่อนไข หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เหมือนหรือคล้ายกัน สอดคล้องกับ Lynn (2005, p. 39) ที่กล่าวว่า ความเข้าใจร่วมรู้สึก เป็นความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจมุมมองความคิดของผู้อื่น และกรมสุขภาพจิต (2549, หน้า 9 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) ได้ให้ความหมายของความเข้าใจร่วมรู้สึกว่าเป็นความสามารถในการใส่ความรู้สึกของตัวเองในขอบเขตความรู้สึกของผู้อื่น การจะเข้าใจความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของผู้อื่นได้นั้นต้องมาจากการพิจารณาและสังเกตอย่างใกล้ชิด

อย่างไรก็ตาม Feshbach (2000, p. 1 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556) ได้กล่าวถึงความเข้าใจร่วมรู้สึกว่าเป็นการตอบสนองความรู้สึกร่วมในอารมณ์ด้วยประสบการณ์ของเด็กตามลักษณะอารมณ์ของผู้อื่น และแบ่งรูปแบบของความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy's feshbach/ Model of empathy) ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ระดับสติปัญญาพื้นฐาน (Primary cognitive level) หมายถึง มีความสามารถในการบรรยายและอธิบายระดับความรู้สึกของบุคคลอื่น เช่น มีความสุขหรือมีอารมณ์เศร้าได้ ด้านที่ 2 ระดับสติปัญญา (Cognitive component) มีความสามารถในการสะท้อนหรือมีความเข้าใจสังคม กล่าวคือ มีความสามารถที่สมมติว่าเป็นคนอื่น และสวมบทบาทเป็นคนอื่น เป็นความคิดที่ได้จากการสังเกตสถานการณ์ที่เหมือนกัน เป็นประสบการณ์ตรงจากสถานการณ์นั้น และด้านที่ 3 การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotion responsiveness) เป็นการสังเกตของเด็กที่ได้พบประสบการณ์ทางอารมณ์ ทั้งทางบวกและทางลบ เช่น สังเกตสีหน้า ท่าทางหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลและสามารถเข้าร่วมในอารมณ์นั้น ๆ ของผู้อื่นได้ สอดคล้องกับ Cohen, Cohen, West, and Aiken (2003) กล่าวว่า ความเข้าใจร่วมรู้สึก ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive) เป็นลักษณะของการเข้าใจความคิดของผู้อื่น และสามารถที่จะเข้าใจมุมมองความคิดของบุคคลอื่นได้ และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective) เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมต่อสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลอื่น

ในส่วนของ Goleman (1998) กล่าวถึงความเข้าใจร่วมรู้สึกว่าเป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การร่วมรู้สึกทางความคิด (Cognitive empathy) เป็นการเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นคิด การรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น มีข้อดีคือ ทำให้รู้วิธีการตอบสนองทางการแสดงออก หรือวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ก็มีข้อเสียเนื่องจากบางคนจะใช้ทักษะด้านนี้ควบคุมคนอื่นได้ นอกจากนี้ ผู้ที่มีความเข้าใจร่วมรู้สึกทางความคิดอย่างมากเพียงแบบเดียวจะขาดการเสียสละ เนื่องจากคนเหล่านี้จะเข้าใจว่าเพราะอะไรคนอื่นถึงคิดแบบนั้นแต่จะไม่ใส่ใจคนอื่น 2) การร่วมรู้สึกทางอารมณ์ (Emotional empathy) เป็นความเข้าใจร่วมรู้สึกไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้อื่นรู้สึกดีขึ้น มีข้อดีคือ นำไปสู่วิถีทางที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและนำไปสู่ทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพ แต่ก็มีข้อเสียคือ ทำให้บุคคลรับเอาความทุกข์หรือความเจ็บปวดของผู้อื่นไว้กับตัวเอง เช่น ถ้าหากมีคนที่กำลังจะเสียชีวิต บุคคลที่มีการร่วมรู้สึกทางอารมณ์จะไม่สามารถจัดการตัวเองได้ และอารมณ์เหน็ดเหนื่อยที่เกิดขึ้นจะทำให้ตนเองรู้สึกหมดไฟ และรู้สึกอยากที่จะถอนตัวเองออกไป และ 3) การร่วมรู้สึกทางการแสดงออก (Empathic concern) เป็นการตอบสนองความช่วยเหลือไปยังผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย

มีข้อดี คือ ช่วยผู้อื่นให้พัฒนาความเข้มแข็งของตัวเอง ทำให้ตอบสนองผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ช่วยให้ผู้อื่นเรียนรู้ที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง รวมทั้งทำให้เป็นผู้ร่วมทีมที่ดีที่จะช่วยผู้อื่นในกลุ่มอีกด้วย

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยในส่วน “ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy)” ว่า หมายถึง ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกทางการคิด (Cognitive empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น 2) การร่วมรู้สึกทางอารมณ์ (Emotional empathy) เป็นการรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร และไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น และ 3) การร่วมรู้สึกทางการแสดงออก (Empathic concern) เป็นการตอบสนองความช่วยเหลือไปยังผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปด้วยกันได้ ความเข้าใจร่วมรู้สึก 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น 2) การรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร และไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น และ 3) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) และ 3) ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความไว้วางใจ (Trust)	ความมั่นใจต่อความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เป็นความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ไม่เอารัดเอาเปรียบกันและกัน เกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน รวมถึงความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาในคำพูด การกระทำและการตัดสินใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในหน่วยงาน เพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน	1. มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support)	<p>การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่</p> <p>1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นความรู้สึกรักและความห่วงใย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือและแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะและการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการสะท้อนความคิดหรือสนับสนุนให้ประเมินตนเอง เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงและปลอดภัย</p>	<p>1. ได้รับความรัก ความห่วงใย และกำลังใจ จากผู้ร่วมงาน</p> <p>2. ได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ และการให้บริการ</p> <p>3. ได้รับการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา</p>
3. ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy)	<p>ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกทางการคิด เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น 2) การร่วมรู้สึกทางอารมณ์ เป็นการรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไร เพื่อให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น และ 3) การร่วมรู้สึกทางการแสดงออก เป็นการตอบสนองความช่วยเหลือไปยังผู้อื่นอย่างเหมาะสม เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย</p>	<p>1. การเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิดและการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น</p> <p>2. การรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไร เพื่อให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น</p> <p>3. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย</p>

## 2.3 องค์ประกอบของ “การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) ”

### 2.3.1 องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Diener



Diener (2010, pp. 247-266) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) เป็นการที่บุคคลมีมุมมองและความรู้สึกว่า 2.3.1) ตนเองมีคุณค่า 2.3.2) มีความภาคภูมิใจในตนเอง 2.3.3) เห็นว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและมีเกียรติ และ 2.3.4) มีความพึงพอใจในชีวิต

### 2.3.2 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Tafarodi and Swann

Tafarodi and Swann (2001 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ 2.3.2.1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-competence) เชื่อว่า ตนเองสามารถคิด เข้าใจ เรียนรู้ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ ใ่วางใจตนเอง ว่ามีความสามารถ มีพลัง มีประสิทธิภาพ และพึ่งพาตนเองได้ และ 2.3.2.2) มีความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-liking) เพราะมีความเชื่อว่า ตนเองมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมผู้อื่น มีสิทธิ มีโอกาสที่จะสำเร็จ ได้รับสิ่งที่มุ่งหวัง มีสุขได้ เช่นเดียวกับผู้อื่น ชีวิตมีค่า สมควรได้รับการดูแลปกป้องให้ดี การได้รับการยอมรับจากคนอื่น

### 2.3.3 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Memillan et al.

Memillan et al. (1995, pp. 9-11 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกภายในของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินคุณค่าและความสามารถของตน ถ้าบุคคลใดประเมินค่าของตนเองสูงเกินไปจะทำให้เกิดความรู้สึกหลงตนหรือเห็นแก่ตัว แต่ถ้าบุคคลใดที่มีอคติต่อตนเองก็จะทำให้ปฏิเสธไม่นับถือตนเอง ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองได้ ดังนั้น องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย 2.3.3.1) มีความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) 2.3.3.2) มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2.3.3.3) มองโลกในแง่ดี (Optimism) 2.3.3.4) ประเมินตัวเองให้มีคุณค่าอยู่เสมอ และ 2.3.3.5) มองว่าตัวเราเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและเราสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตตามที่เรต้องการ

### 2.3.4 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Branden

Branden (1994) อธิบายว่า คนที่มี Self-esteem สูงเป็นคนที่มองว่าตนเองนั้น 2.3.4.1) เป็นคนดี มีคุณค่า เป็นที่รักของคนอื่น และ 2.3.4.2) เป็นคนมีความสามารถ พร้อมทั้งจะแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองอยู่ตลอดเวลา และสามารถฟันฝ่าปัญหาได้

### 2.3.5 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Harris

Harris (1990) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึก ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเอง ประกอบด้วย 2.3.5.1) มีความสามารถ 2.3.5.2) มีคุณค่า และ 2.3.5.3) การยอมรับตนเอง

### 2.3.6 องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Lorr and Wunderlich

Lorr and Wunderlich (1986 อ้างถึงใน นาคยา วงศ์เหล็กภัย, 2532) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคคลที่รับรู้คุณค่าในตนเองไว้ 2 องค์ประกอบ คือ 2.3.6.1) องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ 2.3.6.1.1) มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2.3.6.1.2) มีความคาดหวังในความสำเร็จ 2.3.6.1.3) สามารถทำอะไรด้วยความภาคภูมิใจ 2.3.6.1.4) รู้สึกมั่นใจในตนเอง 2.3.6.1.5) ประสบความสำเร็จหลายด้าน 2.3.6.1.6) มีความสามารถสูง 2.3.6.1.7) ชื่นชมตนเอง 2.3.6.1.8) ประเมินตนเองอย่างเชื่อมั่น 2.3.6.1.9) สามารถทำอะไรได้ตามความต้องการ 2.3.6.1.10) มุ่งหวังชัยชนะในการแข่งขัน 2.3.6.1.11) ประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว และ 2.3.6.2) องค์ประกอบด้านความเป็นที่นิยม ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ 2.3.6.2.1) เป็นที่ชื่นชอบในหมู่เพื่อนฝูง 2.3.6.2.2) ได้รับความสนใจ มักได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับเรื่องต่าง ๆ 2.3.6.2.3) คนทั่วไปเคารพยำเกรง 2.3.6.2.4) ได้รับการกล่าวถึงแต่สิ่งที่ดี 2.3.6.2.5) ได้รับการยอมรับ เป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น 2.3.6.2.6) คนส่วนมากชอบคบค้าสมาคมและสนุกสนานเมื่อได้อยู่ด้วย

### 2.3.7 องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Branden

Branden (1981, pp. 110-114) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นความเชื่อมั่นที่บุคคลเชื่อว่า ตนเองมีคุณสมบัติในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีคุณสมบัติเพียงพอในการดำรงชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสำคัญใน 2 แง่ด้วยกัน คือ เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคคล และบ่งบอกถึงคุณค่าของบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 2.3.7.1) ความมั่นใจในตนเอง เกิดจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและ 2.3.7.2) ความเคารพนับถือตนเอง เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองที่กระทำในสิ่งใดให้สำเร็จได้ตามความพอใจ

### 2.3.8 องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Coopersmith

Coopersmith (1981, pp. 120-148) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก ทั้งนี้ องค์ประกอบภายใน ได้แก่ 2.3.8.1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความมีเสน่ห์ ด้านรูปร่าง ความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง กล่าวคือ บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพดีจะมีความพึงพอใจ และมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่า 2.3.8.2) สภาวะทางอารมณ์ หรือความรู้สึกของบุคคล มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยที่บุคคลอาจประเมินตนเองในด้านบวก ซึ่งเป็นการมองตนเองว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกที่ดีและชื่นชมตนเอง

มีความสุข นำไปสู่การทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น แต่หากบุคคลประเมินตนเองในด้านลบ จะมองตนเองว่าไม่มีความสามารถ มีปมด้อย มีความวิตกกังวล และไม่สามารถประสบความสำเร็จในอนาคต ก็จะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง 2.3.8.3) ประสบการณ์ในชีวิตการที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวมาก่อนมักมีความแตกต่างกันในด้านความเสี่ยงและการตั้งเป้าหมาย นั่นคือ การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จ จะมีความกล้าเสี่ยงกล้าทำงานที่ท้าทายความสามารถ โดยงานไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป มองตนเองในด้านบวก และจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ของความสำเร็จน้อย

2.3.8.4) ค่านิยมส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจะผันแปรตามค่านิยม และการเห็นคุณค่าต่อสิ่งนั้น ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้นด้วย และ 2.3.8.5) ระดับความมุ่งหวัง แต่ละบุคคลจะมีความมุ่งหวังแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความมุ่งหวังด้านการประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ความสามารถด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง หากบุคคลใดมีความมุ่งหวังเกินความสามารถของตน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังก็จะลดน้อยลง ส่งผลให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองลดลงได้ และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่

2.3.8.5.1) สัมพันธภาพในครอบครัว โดยที่หากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีความอบอุ่น เข้าใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ ก็จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองสูง 2.3.8.5.2) สถานภาพทางสังคม อันได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงาน วงศ์ตระกูล ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งอาจพิจารณาจากอาชีพ รายได้ และที่อยู่อาศัย เนื่องจากสถานภาพทางสังคมเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จและความมีเกียรติ บุคคลที่มีสิ่งเหล่านี้จึงมีความเชื่อว่าตนมีคุณค่าสูงสุด และ 2.3.8.5.3) กลุ่มเพื่อน เป็นองค์ประกอบภายนอกที่ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง หากบุคคลใดที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือสังคมแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองด้วย

### 2.3.9 องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Maslow

Maslow (1970, p. 45) กล่าวว่า ความรู้สึกในการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย

2.3.9.1) ความนับถือตนเอง 2.3.9.2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2.3.9.3) มีความสามารถ และ 2.3.9.4) มีความภาคภูมิใจในตนเอง

### 2.3.10 องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของ Rogers

Rogers (1961) เชื่อว่า จุดสำคัญแห่งชีวิตมนุษย์ คือ การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ (Fully functioning person) ด้วยการที่แต่ละบุคคลจะพยายามทำพฤติกรรมซึ่งเหมาะสมโดยอาศัยความเข้าใจ การยอมรับประสบการณ์ของตนเอง โดยใช้เป็นสิ่งที่นำการกระทำ ในเรื่องของการยอมรับนั้นจะต้องเป็นการยอมรับโดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดหรือก่อให้เกิด

ความคับข้องใจก็ตาม องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ 2.3.10.1) เปิดใจกว้างยอมรับอดีต และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต เกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคล ต่อประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นประสบการณ์ทางด้านบวกหรือลบก็ตาม 2.3.10.2) ยอมรับความเป็นอยู่และความจำเป็นในการดำรงชีวิต คือ ไม่ต่อต้านหรือขวางประสบการณ์ใด ๆ ที่ผ่านเข้ามา แต่สามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิตได้ และมีชีวิตอยู่ด้วยความสุข การยอมรับได้ในระดับนี้จะทำให้บุคคลนั้นสามารถที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่ที่สำคัญกว่าอันอาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต 2.3.10.3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ มีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น ยอมรับสภาพความเป็นจริงว่าตนเองพร้อม และเปิดใจกว้างในการที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นมากำหนดทางให้ตนเดิน 2.3.10.4) ความเป็นอิสระ คือ มีอิสระในการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น หรือการคาดหวังความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือจากสังคมใด ๆ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองอยู่ตลอดเวลา และ 2.3.10.5) มีความคิดสร้างสรรค์ คือ มีความคิดริเริ่มในสิ่งที่ยังไม่เคยมีอยู่ รู้จักวิธีการหลีกเลี่ยงหรือสามารถเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ได้

2.3.11 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของวิทยากร เชียงกูล

วิทยากร เชียงกูล (2548) กล่าวว่า การมีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-esteem) ประกอบด้วย 2.3.11.1) คนที่ชอบตัวเอง รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า และ 2.3.11.2) ยอมรับตัวเองอย่างที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกต่อชีวิตในทางที่ดี

2.3.12 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของศรีธา นิยมธรรม

ศรีธา นิยมธรรม (2547, หน้า 59) กล่าวว่า คนที่เห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาโอกาส และใช้โอกาสในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2.3.12.1) มีความภาคภูมิใจในตนเอง และ 2.3.12.2) มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิต

2.3.13 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของธีระ ชัยยุทธชรรยง

ธีระ ชัยยุทธชรรยง (2542, หน้า 69) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย 2.3.13.1) การมีความรู้สึกเคารพตัวเอง 2.3.13.2) มีความเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า 2.3.13.3) การสร้างกำลังใจให้กับตนเอง และ 2.3.13.4) มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม

2.3.14 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตัวเองตามทัศนะของเกียรติวรรณ

อมาตยกุล

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2540, หน้า 4-8) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองตามความรู้สึกของตน ประกอบด้วย 2.3.14.1) เป็นคนที่มีคุณค่า

- 2.3.14.2) มีความสามารถ 2.3.14.3) มีความสำคัญ 2.3.14.4) มีการประสบผลสำเร็จในการทำงาน  
 2.3.14.5) ได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าจากคนในสังคม 2.3.14.6) การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง  
 2.3.14.7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง และ 2.3.14.8) มองตนเองในแง่ดี

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) จากทัศนคติและผลการวิจัยของนักวิชาการ 14 แห่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1.1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-competence) 1.2) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-efficacy) 1.3) เป็นคนมีความสามารถ พร้อมทั้งจะแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองอยู่ตลอดเวลา และสามารถฟันฝ่าปัญหาได้ 1.4) ความมั่นใจในตนเอง เกิดจากความเชื่อมั่นในควมมีคุณค่าของตนเอง 1.5) การประเมินตนเองในด้านบวก และ 1.6) ความเชื่อมั่นในตนเอง

2) ความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 2.1) ตนเองมีคุณค่า 2.2) มีความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-liking) 2.3) มีความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) 2.4) เป็นคนดี มีคุณค่า เป็นที่รักของคนอื่น 2.5) ความเคารพนับถือตนเอง 2.6) คนที่ชอบตัวเอง รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า และ 2.7) การมีความรู้สึกเคารพตัวเอง

3) การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 3.1) เห็นว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและมีเกียรติ 3.2) ประเมินตัวเองให้มีคุณค่าอยู่เสมอ 3.3) ได้รับการยอมรับ เป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น 3.4) กลุ่มเพื่อน เป็นองค์ประกอบภายนอกที่ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง หากบุคคลใดที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือสังคมแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองด้วย และ 3.5) ได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าจากคนในสังคม

4) ความภาคภูมิใจในตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้  
 4.1) มีความภาคภูมิใจในตนเอง และ 4.2) สามารถทำอะไรด้วยความภาคภูมิใจ

5) ความมั่นใจในตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 5.1) รู้สึกมั่นใจในตนเอง และ 5.2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

- 6) การประสบความสำเร็จหลายด้าน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้
- 6.1) ความสำเร็จหลายด้าน และ 6.2) ประสบผลสำเร็จในการทำงาน
- 7) การมีความสามารถสูง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้
- 7.1) มีความสามารถสูง และ 7.2) มีความสามารถ
- 8) การชื่นชมตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 8.1) ชื่นชมตนเอง และ 8.2) การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง
- 9) ความเป็นอิสระ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ 9.1) สามารถทำอะไรได้ตามความต้องการ และ 9.2) ความเป็นอิสระ คือ มีอิสระในการที่จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น หรือการคาดหวังความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือจากสังคมใด ๆ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง อยู่ตลอดเวลา
- 10) การมีความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้
- 10.1) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 10.2) มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม ความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิต มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้
- 10.1) มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิต และ 10.2) มีความเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า
- จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 11 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนคติหรือผลการศึกษานักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางที่ 6 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป
- หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1-14 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น
- ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 33 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) สามารถคัดสรรองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้
- องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
- องค์ประกอบที่ 2 การเคารพนับถือตนเอง (Self-respect)
- องค์ประกอบที่ 3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition)
- รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ตั้งเคราะห์องค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การเห็นคุณค่าในตัวเอง															รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	การรับรู้ความสามารถของตนเอง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	10
2	การเคารพนับถือตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓	10
3	การได้รับการยอมรับนับถือ	✓		✓		✓	✓		✓			✓			✓	7
4	ความภาคภูมิใจในตนเอง	✓					✓			✓			✓			4
5	ความมั่นใจในตนเอง						✓			✓					✓	3
6	การประสบความสำเร็จหลายด้าน						✓								✓	2
7	การมีความสามารถสูง						✓								✓	2
8	การชื่นชมตนเอง						✓								✓	2
9	ความเป็นอิสระ						✓				✓					2
10	การมีความคิดสร้างสรรค์										✓			✓		2
11	ความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิต											✓	✓			2
12	การเป็นที่ชื่นชอบในหมู่เพื่อนฝูง						✓									1
13	ความพึงพอใจในชีวิต	✓														1
14	การมองโลกในแง่ดี			✓												1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

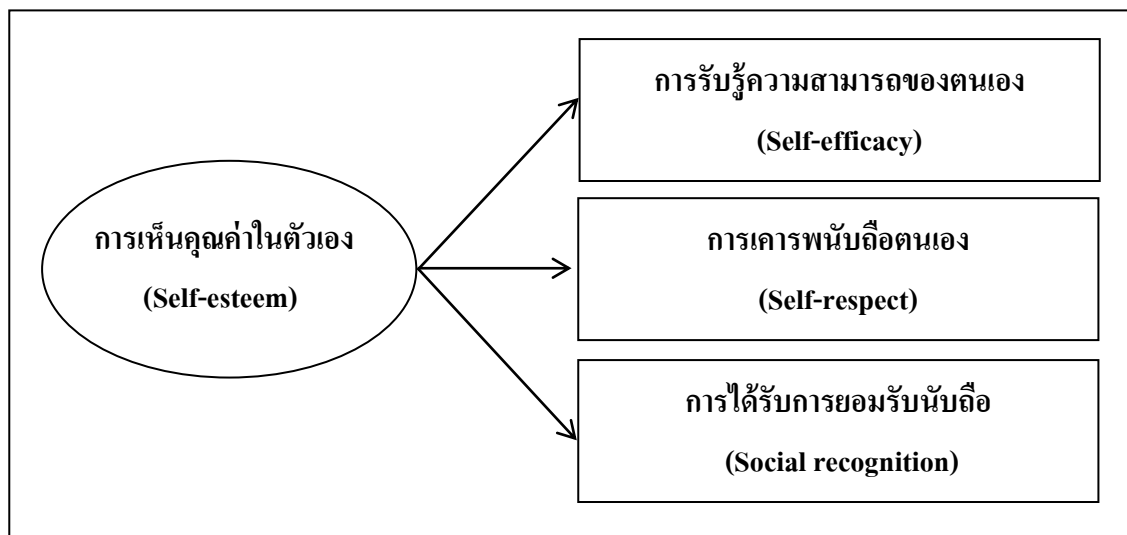
ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การเห็นคุณค่าในตัวเอง															รวม	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
15	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ชีวิตตามที่ตนเองต้องการ			✓													1
16	ความคาดหวังในความสำเร็จ						✓										1
17	การประเมินตนเองอย่างเชื่อมั่น						✓										1
18	การมุ่งหวังชัยชนะในการแข่งขัน						✓										1
19	การประสบความสำเร็จมากกว่า ล้มเหลว						✓										1
20	การได้รับความสนใจ						✓										1
21	คนทั่วไปเคารพยำเกรง						✓										1
22	การได้รับการกล่าวถึงแต่สิ่งที่ดี						✓										1
23	การคบค้าสมาคมและสนุกสนาน						✓										1
24	ลักษณะทางกายภาพ									✓							1
25	ประสบการณ์ในชีวิต									✓							1
26	ค่านิยมส่วนบุคคล									✓							1
27	ระดับความมุ่งหวัง									✓							1



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การเห็นคุณค่าในตัวเอง															รวม	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
28	สัมพันธ์ภาพในครอบครัว								✓								1
29	สถานภาพทางสังคม								✓								1
30	การเปิดใจกว้าง										✓						1
31	การยอมรับความเป็นอยู่และ ความจำเป็นในการดำรงชีวิต										✓						1
32	การสร้างกำลังใจให้กับตนเอง													✓			1
33	การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง															✓	1
	รวม	4	2	5	2	3	17	2	8	4	5	2	2	4	8		68

จากองค์ประกอบข้างต้น พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2) การเคารพนับถือตนเอง (Self-respect) และ 3) การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition) ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Bandura (1986) นักทฤษฎีปัญญาสังคม (Social cognitive theories) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) โดยในระยะแรกได้เสนอแนวคิดว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อพวกเขาเชื่อมั่นในความสามารถที่ตนจะจัดการและกระทำพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุตามที่คาดหวัง ซึ่งก็คือ ความคาดหวังในความสามารถของตน (Efficacy expectation) ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) โดยอธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถกระทำบางอย่างในเหตุการณ์หนึ่งได้หรือไม่ ซึ่งในเหตุการณ์นั้นบางครั้งอาจไม่ชัดเจน แปลกใหม่ ไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ยังอธิบายเพิ่มเติมว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่สำคัญอันแสดงถึงการเลือกที่จะใช้ความพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อ

การกระทำ และความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวของบุคคล นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อรูปแบบความคิด และปฏิกริยาทางอารมณ์ ในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวของแต่ละบุคคลด้วย

การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้สำเร็จหรือไม่ นั่น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคคลมีอยู่เพียงเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถในการกระทำดังกล่าว ถ้าบุคคลมีความสามารถ และทักษะแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ ทั้งนี้ Bandura (1997) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู (Teacher self-efficacy) ว่าเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการจัดการและการปฏิบัติ ตามการรับรู้ของครู โดยเป็น ความเชื่อในตนเองของครู เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการวางแผนจัดการ และจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา และเป็นความเชื่อเกี่ยวกับงานและสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งสอดคล้องกับ Ashton and Webb (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูที่แตกต่างกัน มีความสำคัญในการบ่งชี้ถึงคุณภาพการสอนที่แตกต่างกันด้วย ครูที่มีการรับรู้ ความสามารถของตนเองสูง จะเชื่อว่าตนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบความสำเร็จ ในการเรียนได้ มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง และนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออก ของครูในทางบวก เช่น มีความพยายามในการสอน พัฒนากิจกรรมให้มีความท้าทาย สร้างบรรยากาศ ในการเรียนให้เป็นไปในทางบวก และพยายามกระตุ้นนักเรียนแต่ละคนให้มีความกระตือรือร้น สนใจในการเรียน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ในขณะที่ครูซึ่งรับรู้ ความสามารถของตนเองต่ำ จะขาดความมานะพยายาม ท้อแท้ในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมและ การเรียนของนักเรียน และไม่แน่ใจในความสามารถของตนที่จะจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ Tella and Ayeni (2006) ได้อธิบายเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Bandura ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สร้างความแตกต่างระหว่างบุคคล เกี่ยวกับวิธีการคิด อารมณ์ และการแสดงพฤติกรรม บุคคลที่มี ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะเกิดความเครียด ความวิตกกังวลและมีความตระหนัก ถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) ต่ำ ส่วนบุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้น จะสนุกกับงานที่รับผิดชอบและมีความตระหนักถึงคุณค่าตนเองสูง

ในส่วนของ Berry (1987 อ้างถึงใน ศิริินยา จิระเจริญพงศ์, 2556) ให้ความหมายของ การรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะจัดการกับวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ โดยบุคคลรู้ว่าตนเองมีความสามารถในเรื่องใดบ้าง และจะไม่ประเมินค่าในสิ่งที่ ต้องเผชิญสูงมากนัก ทั้งนี้ Shell, Murphy, and Bruning (1989) กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของ ตนเองว่า หมายถึง ความมั่นใจในตนเองของบุคคล ที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจที่กำหนดได้สำเร็จ หรือไม่ สอดคล้องกับ Pajares and Miller (1994) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง

หมายถึง การตัดสินใจความสามารถที่บุคคลมีต่อตนเอง ในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะเกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่น ในตนเองของบุคคลด้วย อย่างไรก็ตาม Baldwin (1998) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถ ของตนเองว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำพฤติกรรมเฉพาะ อย่าง เป็นความสามารถในการตัดสินใจหรือจัดการกับพฤติกรรมเกี่ยวกับความพยายาม ความอดทน ซึ่งความเชื่อนี้จะส่งผลกระทบยาว สอดคล้องกับ Schunk (2000) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่จะเรียนรู้ หรือกระทำพฤติกรรม ตามความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งไม่เหมือนกับที่เราจะรู้ว่าทำอะไร เป็นการประเมินทักษะ ความสามารถของบุคคลตามระดับความสามารถที่มีอยู่ และ Mcshane and Von Glinow (2003, p. 51) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและ แรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรับรู้ ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)” ว่า หมายถึง การกระทำตามการรับรู้ของตนเอง โดยเป็น ความเชื่อในเรื่องความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการ และการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ในการประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ โดยการกำหนดระยะเวลา ระดับความอดทน ระดับ ความพยายาม และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และการรับรู้ถึงความสามารถ ของตนเองในการคิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยง ถึงตัวบ่งชี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ในการวางแผน การจัดการ และการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา 2) เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา 3) การรับรู้ถึง ความสามารถของตนเองในการประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ และ 4) การรับรู้ถึงความสามารถ ของตนเองในการคิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต

#### **นิยามเชิงปฏิบัติ และตัวบ่งชี้ของการเคารพนับถือตนเอง (Self-respect)**

จากการศึกษาเรื่อง การเคารพนับถือตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบ ของการเคารพนับถือตนเองไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Maslow (1970) ได้กล่าวถึงการเคารพนับถือตนเอง (Self-respect) ว่าเป็นความต้องการ ของมนุษย์ในขั้นที่ 4 ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's hierarchy of

needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญและความหมายของคุณค่าต่าง ๆ (Values) และความต้องการเจริญเติบโตของบุคคล Maslow มองมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่มีความต้องการ และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพอใจอย่างสมบูรณ์ เพราะเมื่อบุคคลได้รับความพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นต่อไป (นวลละอ อสุภาพผล, 2527, หน้า 255-264) โดยที่ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ประกอบด้วย 1) การเคารพนับถือตนเอง หรือความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ การมีความพึงพอใจในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ มีความเชื่อมั่น และมีความเป็นอิสระ คนเราทุกคนต้องการที่จะรู้ดีกว่าตัวเองมีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่สมบูรณ์แบบ และ 2) การเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น (Esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่บุคคลกระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ตามแนวคิดนี้ Maslow ได้กล่าวถึงการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีขั้นลำดับความต้องการ 5 ขั้น ถ้าความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาสู่ความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ สำหรับความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) จะก่อเกิดขึ้นได้นั้น มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองทางร่างกาย มีความปลอดภัย ได้รับการรักและการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการความสนใจ การมีความสำคัญ มีศักดิ์ศรี หรือเป็นที่ยกย่องชมเชยของผู้อื่น

Rogers (1974) อธิบายว่า การเคารพนับถือตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1) มโนภาพแห่งตน (Self-concept) คือ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นใคร เป็นอะไร มีความสามารถ ค่านิยมที่บุคคลเชื่อว่าเป็นสิ่งอธิบายตัวเขาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งมุมมองตนเองอาจจะไม่ตรงกับภาพที่ผู้อื่นมองเห็น หรือบางกรณีการมองตนเองไม่ตรงกับความเป็นจริงเพราะคนต้องรับรู้ตนเองในหลาย ๆ ด้าน 2) ตนตามความเป็นจริง (Real-self or Actual-self) คือ ตนตามอัตภาพตัวตนที่เป็นจริง ๆ ไม่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยอมรับของบุคคลรอบข้างเวลาในการค้นพบตนเองว่าเป็นคนชนิดใดใช้เวลานาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) เพิ่มมากขึ้นด้วย และ 3) ตนตามอุดมคติ (Ideal-self) คือ ภาพที่บุคคลอยากเห็น อยากเป็นในอนาคต สำหรับบางคนมีเป้าหมายชัดเจนเพราะรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ต้องการในชีวิตและจะต้องทำอย่างไร สำหรับบางคนอาจจะมีภาพไม่ชัดเจนและบางคนอาจจะมีภาพที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลที่ก่อปัญหาให้แก่ตนเองและผู้อื่น จากทฤษฎีดังกล่าวแสดงถึงการทำงานของตัวตนในทางที่เหมาะสม ซึ่งแบ่งออกเป็น

มโนภาพแห่งตน ตามความเป็นจริง และตนตามอุดมคติ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจกับตัวตน ที่ตนสร้างภาพตนตามที่ต้องการเป็นขึ้นมา ก็จะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไม่ป้องกันตนเอง ขอมรับและ พร้อมที่จะพัฒนาไปสู่การรู้จักตัวเองอย่างแท้จริง ขอมรับตนเองตามความเป็นจริง มีการรับรู้ต่อ สิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่ขึ้นกับสังคม และจะเป็น บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม Karen (1993) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จและ ความล้มเหลวของบุคคล คือ การเคารพนับถือตนเอง โดยพบว่า คนที่มีการเคารพนับถือตนเองต่ำ จะวิตกกังวลซึมเศร้า ไม่มีเหตุผล ก้าวร้าว และรู้สึกแปลกแยก ซึ่งจะทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การเคารพนับถือตนเองต่ำ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานต่ำ และสัมพันธ์กับการว่างงานด้วย ส่วนคนที่มีการเคารพนับถือตนเองสูง จะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการปรับตัวได้ดีเมื่อต้องประสบปัญหา เพราะไม่กลัวว่าความคิด หรือความสามารถของตน จะไม่ได้รับการยอมรับ และพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้อื่นและมีความพึงพอใจในงานสูง และได้งานทำมากกว่าคนที่เคารพนับถือตนเองต่ำ สอดคล้องกับ Harris (1990) ที่พบว่า คนที่มีการเคารพนับถือตนเองต่ำ จะมีปัญหาด้านอารมณ์ มากกว่าคนที่มีการเคารพนับถือตนเองสูง และการเคารพนับถือตนเองจะเกิดขึ้นได้ง่าย เมื่อบุคคล เปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น และบางครั้งบุคคลที่เคารพนับถือตนเองต่ำ จะแสดงจุดเด่นเฉพาะ บางอย่าง เช่น การแต่งกาย การแสดงความคิดเห็น และการเล่นกีฬา เป็นต้น เพื่อเป็นการชดเชย แต่บุคคลเหล่านี้ก็ไม่สามารถลดความรู้สึกพร่องในการเคารพนับถือตนเอง หรือความภาคภูมิใจ ในตนเอง แม้จะพยายามสร้างจุดเด่นให้ตนเองแล้วก็ตาม แต่ในทางกลับกัน บุคคลที่มีการเคารพ นับถือตนเองสูง จะสามารถมีความสุขและพึงพอใจในชีวิต เพราะเขาจะมีแรงจูงใจในการดำเนิน ชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ที่มีผลมาจากความปรารถนาที่จะทำให้เป้าหมายในชีวิต หรือการทำงาน บรรลุผล ไม่ใช่จากแรงจูงใจที่จะชดเชยความรู้สึกที่ตนเองไม่ภาคภูมิใจในตนเอง

ทั้งนี้ ธารัฐ มีสว (2553 อ้างถึงใน ภูริชญา ยัมแย้ม, 2556) ได้ศึกษาลักษณะของ การเห็นคุณค่าแท้ในตนเอง (Authentic self-esteem) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา การแพทย์แผนไทยประยุกต์ พบว่า ลักษณะของนักศึกษาที่มีการเห็นคุณค่าแท้ในตนเอง มีทั้งหมด 7 ลักษณะ ได้แก่ 1) ให้ความเคารพในตัวบุคคลที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ให้เกียรติผู้อื่น แต่ไม่ใช่ยกยอ และพยายามปกป้องแทนคนที่กำลังถูกวิจารณ์หรือถูกดิฉินนินทาด้วยเหตุและผล 2) ขอมรับในความสามารถและสถานภาพของตนตามความเป็นจริง คือ การแสดงออกถึงความไม่หวั่นไหวเมื่อถูกกระทบ กระทั่งหรือถูกคนอื่นมาพุดคูดหมิ่น พร้อมทั้งแสดงการยอมรับ บทบาทและสถานภาพของตนเอง ถึงแม้สถานภาพนั้นจะไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม 3) กล้าคิด

กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ กล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้องและมีเหตุผล รวมไปถึงคิดที่จะทำอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่นโดยอยู่บนความถูกต้อง 4) สามารถพูดถึงข้อผิดพลาดหรือปมด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา คือ การพูดถึงข้อเสียของตนเองหรือพูดถึงเรื่องน่าอายของตนเองได้โดยไม่เขินอายหรือมีอารมณ์ตกขบขัน 5) ชอบสั่งสมประสบการณ์ที่ทำทลายความสามารถ คือ ชอบเข้าไปแข่งขันในเวทีต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนความเชื่อมั่นในความสามารถของตน 6) พยายามพิสูจน์ความสามารถของตนเมื่อถูกตำหนิ โดยการพยายามพิสูจน์ตนเองเพื่อแสดงให้คนอื่นเห็นว่าความสามารถของนักศึกษามีคุณค่าเพียงใด และ 7) สามารถประนีประนอมเอาความต้องการของผู้อื่นและของตนเองไว้ร่วมกันได้ คือ การตัดสินใจกระทำตามความต้องการของผู้อื่นแต่ยังคงไม่ละทิ้งความต้องการของตนเอง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การเคารพนับถือตนเอง (Self-respect)” ว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ มีความเข้มแข็ง มีความสามารถไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น มีความเป็นอิสระ รวมทั้งการเห็นคุณค่าจากบุคคลในสังคมที่มีต่อตน ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง และมองตนเองในด้านดีส่งผลให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในด้านดีด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การเคารพนับถือตนเอง 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ และมีความเข้มแข็ง 2) มีความสามารถ และพึ่งพาตนเองได้ 3) มีความเป็นอิสระในตนเอง 4) ได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากคนในสังคม 5) มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มองตนเองในด้านดี และ 6) ให้เกียรติ และเคารพผู้อื่น

#### **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition)**

จากการศึกษาเรื่อง การได้รับการยอมรับนับถือ ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Herzberg (1959) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ สอดคล้องกับ Manion (2003, pp. 652-65) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจ

จากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สุเทพ บุญเนียม (2551, หน้า 56 อ้างถึงใน ศิริินยา จิระเจริญพงศ์, 2556) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการที่บุคคลคนได้รับการยอมรับและให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยปราศจากการเล่นเกม มีความจริงใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกอยากทำงาน และเอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพ (Relationship or rapport) ต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญบางประการ ได้แก่ 1) การยอมรับและให้เกียรติ หมายถึง การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตรและความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้นไม่สามารถดำเนินไป ถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ และ 3) การจริงใจ หมายถึง การไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition)” ว่า หมายถึง การได้รับความรักและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง รักและให้เกียรติตนเอง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การได้รับการยอมรับนับถือ 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ได้รับความไว้วางใจทั้งจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและชุมชน 2) ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ 3) ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ 4) รักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง 5) รักและให้เกียรติตนเอง และ 6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 3 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2) การเคารพนับถือตนเอง (Self-respect) และ 3) การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition) รายละเอียดดังตารางที่ 7



ตารางที่ 7 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง (Self-efficacy)	การกระทำตามการรับรู้ของตนเอง โดยเป็นความเชื่อในเรื่อง ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับ การวางแผน การบริหารจัดการและ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุ เป้าหมายทางการศึกษา การรับรู้ถึง ความสามารถของตนเองใน การประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ โดยการกำหนดระยะเวลา ระดับ ความอดทน ระดับความพยายาม และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับ สถานการณ์ที่ท้าทาย และการรับรู้ ถึงความสามารถของตนเองในการ คิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับ อุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต	1. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ในการวางแผน การจัดการ และการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย ทางการศึกษา 2. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ เป้าหมายทางการศึกษา 3. การรับรู้ถึงความสามารถของ ตนเองในการประเมินความสำเร็จ ของงานที่ทำ 4. การรับรู้ถึงความสามารถของ ตนเองในการคิดแก้ปัญหาและ เผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต
2. การเคารพนับถือ ตนเอง (Self- respect)	ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ มีความเข้มแข็ง มีความสามารถไม่ต้องพึ่งพาอาศัย ผู้อื่น มีความเป็นอิสระ รวมทั้ง การเห็นคุณค่าจากบุคคลในสังคม ที่มีต่อตน ตลอดจนการมีเจตคติที่ดี ต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่า ของตนเอง และมองตนเองในด้านดี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่น ในด้านดีด้วย	1. เชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ และมีความเข้มแข็ง 2. มีความสามารถ และพึ่งพา ตนเองได้ 3. มีความเป็นอิสระในตนเอง 4. ได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า จากคนในสังคม 5. มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มองตนเอง ในด้านดี 6. ให้เกียรติ และเคารพผู้อื่น

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition)	<p>การได้รับความรักและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง รักและให้เกียรติตนเอง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น</p>	<p>1. ได้รับความไว้วางใจ ทั้งจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและชุมชน</p> <p>2. ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ</p> <p>3. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ</p> <p>4. รักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง</p> <p>5. รักและให้เกียรติตนเอง</p>

## 2.4 องค์ประกอบของ “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)”

2.4.1 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามที่เสนอของ Rhoades and Eisenberger

Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 699-702) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทน ทำให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่า องค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อต้องการเพิ่มงานซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีต่อทั้งพนักงานและองค์กร กล่าวคือ มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ที่ดีในการทำงานมากขึ้น และต่อองค์กร คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น มีผลการทำงานที่ดีขึ้น และยังช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.4.1.1 ความยุติธรรม (Fairness) คือ พนักงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขากับองค์กร ในลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งการรับรู้ของพนักงานถึงความเท่าเทียมกันจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรของตน

2.4.1.2 การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของหัวหน้างานในการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจความอยู่ดีมีสุข ซึ่งพนักงานจะสามารถรับรู้เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าแห่งตน เพราะพฤติกรรมของหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่กำกับดูแลและประเมินผลการทำงาน

ของพนักงานในองค์กร และ 2.4.1.3) การให้รางวัลและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Organizational rewards and job condition) ได้แก่ 2.4.1.3.1) การแสดงการยอมรับ โดยการตอบสนองแก่พนักงาน ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้เงินตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการให้รางวัลที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่ไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.4.1.3.2) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ การปฏิบัติหรือนโยบายขององค์กรที่แสดงออกให้พนักงานรู้สึกมั่นใจว่า องค์กรต้องการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

2.4.1.3.3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และไม่กดดันให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน เช่น การทำงานหนักเกินไป ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่เนื่องจากองค์กรไม่ได้ระบุขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ชัดเจน เป็นต้น 2.4.1.3.4) การฝึกอบรม คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในงานของพนักงานและ

2.4.1.3.5) นโยบายและโครงสร้างขององค์กร เป็นคุณลักษณะการบริหารจัดการองค์กรที่ยืดหยุ่นเอื้อยที่เป็นทางการอย่างเคร่งครัดจนขาดความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของพนักงานแต่ละคน จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรลดลง

#### 2.4.2 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ

Eisenberger, Hungtington, Hutchison, and Sowa

Eisenberger et al. (1986) กล่าวว่า องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 2.4.2.1) การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เช่น องค์กรยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น พนักงานได้รับโอกาสในการแก้ไขงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ ส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในงานและองค์กร 2.4.2.2) การรับรู้การสนับสนุนด้านโอกาสการพัฒนาในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ทำหาย และเหมาะสมกับความสามารถของตน

2.4.2.3) การใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณให้การสนทนากับความเป็นอยู่ และช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และ

2.4.2.4) การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง องค์กรให้การยกย่องชมเชยกับความสำเร็จของพนักงาน เห็นความสำคัญและความพยายามของพนักงานในการทำงาน รวมถึงการเห็นคุณค่าของพนักงานในการมีส่วนร่วมสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง

#### 2.4.3 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ Bates

Bates (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 2.4.3.1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2.4.3.2) ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2.4.3.3) การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน 2.4.3.4) การตอบสนองต่อสิ่งที่พนักงานร้องขอ  
 2.4.3.5) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และ 2.4.3.6) การพิจารณาถึงเป้าหมายและความคิดเห็น  
 ของพนักงาน

2.4.4 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของบุญทวารณ  
 วิงวอน และมนตรี พิริยะกุล

บุญทวารณ วิงวอน และ มนตรี พิริยะกุล (2556 อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์,  
 2557) กล่าวว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กร  
 ให้ความสนใจดูแลทุกข์สุขตนเพียงใด สนใจผลงานของตนหรือไม่ รับรู้รับทราบหรือเปล่านั้น  
 ตนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้แก่งานมากเพียงใด มองเห็นคุณค่าของผลงาน และเคยแสดงความชื่น  
 ชมผลงานของตนบ้างหรือไม่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับ  
 องค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.4.4.1) มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อ  
 การทำงาน 2.4.4.2) การจัดอบรมและพัฒนาความสามารถอย่างเหมาะสมและทั่วถึง 2.4.4.3) องค์กร  
 มีการสนับสนุนและเห็นคุณค่าผลงานของพนักงาน 2.4.4.4) องค์กรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์  
 เครื่องมือที่ทันสมัย และ 2.4.4.5) องค์กรสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน

2.4.5 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ Burton

Burton (2010) กล่าวว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย  
 2.4.5.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2.4.5.2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร  
 ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย  
 และจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน  
 ในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ดี เป็นต้น และ 2.4.5.3) แหล่งของสุขภาวะ  
 บุคคลในที่ทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาส  
 ที่ต้องการจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน เพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมี  
 สุขภาวะ

2.4.6 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ  
 รศรินทร์ เกรย์ และคณะ

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553, หน้า 142-145) การรับรู้ในการสนับสนุนของ  
 องค์กร ประกอบด้วย 2.4.6.1) รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ 2.4.6.2) ความก้าวหน้าและ  
 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 2.4.6.3) หนี้สิน และเงินออม

2.4.7 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ  
 บำรุง สาริบุตร

บำรุง สาริบุตร(2555, หน้า 79-80) การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย 2.4.7.1) การมีอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Autonomy) 2.4.7.2) การได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนในสิ่งที่ตนทำ (Feedback) และ 3) ความยุติธรรมในการทำงาน (Fairness)

2.4.8 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของเปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร

เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร (2548, หน้า 34) กล่าวว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร เป็นความคิดเห็นของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร โดยมีความคิดเห็นว่า องค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและมีความผูกพันต่อบุคลากร เสนอองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 2.4.8.1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว 2.4.8.2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่การทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2.4.8.3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง 2.4.8.4) ด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่างองค์กรได้ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงานเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด และ 2.4.8.5) ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เช่น เครื่องมือ วัสดุ-อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี น่าพึงพอใจและปลอดภัย

2.4.9 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของกิ่งพร ทองใบ  
กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 11) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย

2.4.9.1) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial compensation) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 2.4.9.1.1) สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่าจ้าง (Wage), เงินเดือน (Salary), โบนัส (Bonus) และค่านายหน้าการขาย (Commission)

เป็นต้น และ 2.4.9.1.2) สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น และ 2.4.9.2) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจจากการทำงานในองค์กร แบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่ 2.4.9.2.1) งาน (Job) เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การขอยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น 2.4.9.2.2) สภาพแวดล้อมของงาน (Job environment) เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2.4.10 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ มูทิตา คงกระพันซ์

มูทิตา คงกระพันซ์ (2554) การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย

2.4.10.1) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial compensation) และ

2.4.10.2) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial compensation)

2.4.11 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ Yoon and Lim

Yoon and Lim (1999, p. 925) การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย

2.4.11.1) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และ 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านความสัมพันธ์จากบุคคลในองค์กรที่มีตำแหน่งเหมือนกันหรือในระดับเดียวกัน

2.4.12 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามทัศนะของ จันทรพา ทัดภูธร

จันทรพา ทัดภูธร (2543, หน้า 9) การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ 2.4.12.1) ด้านผลตอบแทน 2.4.12.2) ด้านโอกาสก้าวหน้า 2.4.12.3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.4.12.4) ด้านจิตวิทยาสังคม และ 2.4.12.5) ด้านสภาพการทำงาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) จากทัศนะและผลการวิจัย

ของนักวิชาการ 12 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน ที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

1.1) การให้รางวัลและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Organizational rewards and job condition) ได้แก่ 1.1.1) การแสดงการยอมรับ โดยการตอบสนองแก่พนักงานทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 1.1.2) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 1.1.3) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและไม่กดดันให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน 1.1.4) การฝึกอบรม และ 1.1.5) นโยบายและโครงสร้างขององค์กร 1.2) การใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การที่พนักงานรับรู้ว่างค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ และช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 1.3) ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน 1.4) มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน 1.5) รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และ 1.6) ค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว

2) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 2.1) การแสดงออกทางพฤติกรรมของหัวหน้างานในการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจความอยู่ดีมีสุข 2.2) การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ทำท่าย และเหมาะสมกับความสามารถของตน 2.3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 2.4) การจัดอบรมและพัฒนาความสามารถอย่างเหมาะสมและทั่วถึง 2.5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 2.6) การรับรู้ว่างค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่การทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3) ความยุติธรรม (Fairness) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

3.1) พนักงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขากับองค์กร ในลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งการรับรู้ของพนักงานถึงความเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกว่า ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรของตน 3.2) องค์กรยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้

พนักงานแสดงความคิดเห็น พนักงานได้รับโอกาสในการแก้ไขงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้  
 3.3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 3.4) ความยุติธรรมในการทำงาน และ 3.5) การรับรู้ว่ามีฝ่ายบริหารและ  
 ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน  
 เมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก  
 ความสะดวกในองค์กร เช่น เครื่องมือ วัสดุ-อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่าง  
 สะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี น่าพึงพอใจและปลอดภัย

4) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

4.1) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และไม่กดดันให้พนักงานเกิดความเครียด  
 ในการทำงาน เช่น การทำงานหนักเกินไป ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่เนื่องจากองค์กร  
 ไม่ได้ระบุขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ชัดเจน เป็นต้น 4.2) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน  
 คือ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้  
 สำหรับพนักงาน เพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะและ  
 4.3) สภาพการทำงาน

5) การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน

ดังนี้ 5.1) องค์กรให้การยกย่องชมเชยกับความสำเร็จของพนักงาน เห็นความสำคัญและความพยายาม  
 ของพนักงานในการทำงาน รวมถึงการเห็นคุณค่าของพนักงานในการมีส่วนร่วมสนับสนุนและส่งเสริม  
 ให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง 5.2) องค์กรมีการสนับสนุน และเห็นคุณค่าผลงานของพนักงาน  
 5.3) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และ  
 การปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิด  
 ความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุน  
 รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ดี เป็นต้น 5.4) ด้านจิตอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่างค์กรได้ให้การยอมรับ  
 ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงานเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ  
 และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อพนักงานตัดสินใจ  
 หรือทำงานผิดพลาด และ 5.5) ด้านจิตวิทยาสังคม

6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

6.1) การปฏิบัติหรือนโยบายขององค์กรที่แสดงออกให้พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรต้องการรักษา  
 พนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป 6.2) องค์กรสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน  
 และ 6.3) การรับรู้ว่างค์กรให้โอกาส และจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือ  
 เลิกจ้าง



จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางที่ 5 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1-12 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 14 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) สามารถคัดสรรองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation)

องค์ประกอบที่ 2 การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support)

องค์ประกอบที่ 3 ความยุติธรรม (Fairness)

รายละเอียดดังตารางที่ 8

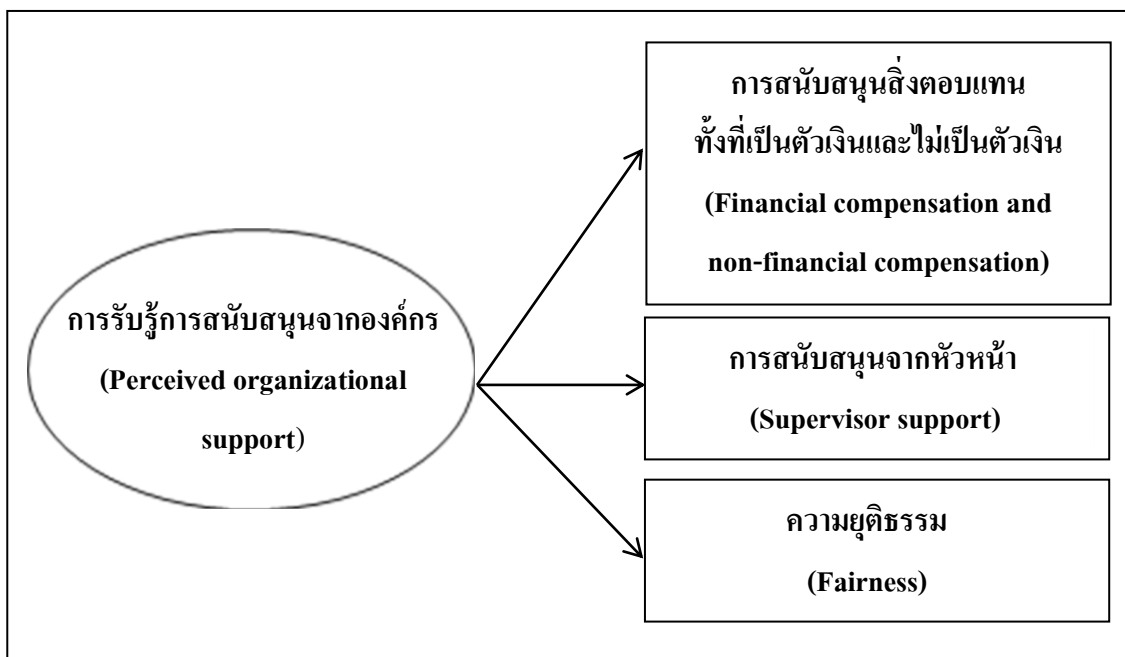
ตารางที่ 8 ตั้งเคราะห์องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
1	การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็น ตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	9
2	การสนับสนุนจากหัวหน้า	✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓	8
3	ความยุติธรรม	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓			7
4	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		✓	✓	✓							✓	5
5	การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของ พนักงาน		✓		✓	✓			✓				✓	5
6	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	✓			✓				✓				✓	4
7	นโยบายและโครงสร้างขององค์กร	✓				✓								2
8	การฝึกอบรม/ การจัดอบรมและพัฒนา ความสามารถอย่างเหมาะสมและทั่วถึง	✓												1
9	การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน			✓										1
10	การพิจารณาถึงเป้าหมายและ ความคิดเห็นของพนักงาน			✓										1
11	หนี้สิน และเงินออม						✓							1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
12	การมีอิสรภาพและความยืดหยุ่น ในการทำงาน							✓						1
13	การได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุน ในสิ่งที่ตนทำ							✓						1
14	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน											✓		1
	รวม	7	4	6	5	3	3	3	5	2	2	2	5	47

จากองค์ประกอบข้างต้น พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation) 2) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support) และ 3) ความยุติธรรม (Fairness) ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation)

จากการศึกษาเรื่อง การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Umstot (1984) กล่าวถึงคุณภาพการทำงานในรูปแบบการสนับสนุนสิ่งตอบแทนว่า ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้

ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน 5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเห็นคุณค่า ความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นกันในองค์กร 6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร อาจแตกต่างกันเพราะขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น 7) จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลควรจะมี ความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงาน และแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปแบบการสนับสนุนสิ่งตอบแทนออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม 7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ 8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มี

ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial compensation) ว่าหมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct financial compensation) ประกอบด้วย สิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานทำ ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) ค่านายหน้าการขาย (Commission) เป็นต้น และ 2) สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensation) ประกอบด้วย สิ่งที่พนักงานได้รับจากการเป็นลูกจ้างขององค์กร นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น ส่วนการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจากการทำงานในองค์กร แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) งาน (The job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภูมิใจในงาน เป็นต้น และ 2) สภาพแวดล้อมของงาน (Job environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation)” ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส สวัสดิการในเรื่องหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม รวมถึงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่เป็นธรรม และยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แต่องค์กรมอบให้เพื่อสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้ง โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส 2) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้าน

หลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม 3) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเงินช่วยเหลือการศึกษามุตร 4) ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านสิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน 5) ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ 6) องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัย

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support)

จากการศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากหัวหน้า ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการสนับสนุนจากหัวหน้าไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Rhoades, Eisenberger, and Armeli (2001, pp. 825-836) Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 698-714) ได้พัฒนาแนวความคิดขึ้นเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในส่วนของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) ไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขามากน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องมาถึงการพิจารณาหัวหน้างานว่า เห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขามากน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานนั้นเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กร เพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงาน และมีหน้าที่ในการประเมินผลงานของพนักงาน ดังนั้น การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะพิจารณาว่าสิ่งเหล่านี้ คือการสนับสนุนที่มาจากองค์กร ทั้งนี้ Yukl (2006, p. 444) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากหัวหน้าว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพยายามในการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือพัฒนาอาชีพ มีความเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็น และให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถประสานความร่วมมือกับภายนอกองค์กร ได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยภายนอกบางอย่างสามารถนำมาสนับสนุนการทำงานของสมาชิกได้ เช่น กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของทางการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีกำลังใจและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนี้ถึงเป้าหมายหลักขององค์กร การที่บุคลากรระดับล่างจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตรงตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด องค์ประกอบสำคัญของการทำให้สถานะเช่นนั้นเกิดขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน พร้อมทั้งจะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนของงานเพื่อนำไปสู่

การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rees (1991, pp. 18-20) ที่กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรที่ดีควรเริ่มมาจากการที่มีทีมงานที่ดี และทีมงานที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบของหัวหน้างานทีม สมาชิกในทีม และกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมักจะมีหัวหน้าทีมที่ดี โดยจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความเสียสละ การให้ความสำคัญกับลูกน้อง การมีศิลปะของการเป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจลูกน้องได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตลอดทั้งสมาชิกในทีมจะต้องให้ความสำคัญของการทำงานอย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถเข้าใจกันและพึ่งพากันและกัน ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

อย่างไรก็ตาม Humphrey and Stokes (2000, p. 5) ศึกษาเกี่ยวกับทักษะของหัวหน้างานที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในอนาคต โดยการสำรวจจากพนักงานในองค์กรมากกว่า 500 องค์กรในประเทศออสเตรเลีย พบว่า ทักษะทางด้านการสื่อสารจากหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญที่สุดในอนาคต และ Scholtes, Joiner, and Streible (1993, pp. 3-14 อ้างถึงใน ศิริินยา จิระเจริญพงศ์, 2556) อธิบายว่า การที่หัวหน้างานจะให้ความช่วยเหลือลูกน้องได้อย่างเต็มที่นั้น หัวหน้างานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในทักษะต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของคุณภาพของงาน ซึ่งได้แก่ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านการบริหาร ซึ่งเขาพบว่า ทักษะด้านคน มีบทบาทสำคัญมาก ซึ่งมักแสดงออกมาในเชิงจิตวิทยาการบริหารที่ให้ความสำคัญกับลูกน้อง โดยการสนับสนุนให้ลูกน้องมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานในองค์กร

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2553) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากหัวหน้าว่า 10 ข้อคุณสมบัติหัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง คือ 1) ความเป็นผู้นำ (Leadership) 2) มีความยุติธรรม (Fair) 3) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ทำงานเป็นระบบ (System) 5) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem solving) 6) เปิดใจรับฟังความคิดเห็น (Open mind) 7) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน (Support) 8) การพัฒนาสมาชิกในทีม (Team development) 9) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) และ 10) ไม่ถือตัวและให้เกียรติลูกน้อง (Respectation)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support)” ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในงาน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการแสดงออกถึงความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคนหรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความจริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม ไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่



ความไม่ยุติธรรม ลำเอียง เอาใจใส่แต่คนที่อยู่ใกล้ชิด เล่นพรรคเล่นพวก สองมาตรฐาน ไม่ชอบหน้าใครก็จ้องแต่จะลงโทษคนนั้น หรือชอบใครก็เชียร์แต่คนนั้น ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การสนับสนุนจากหัวหน้า 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม 2) ได้รับการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) ได้รับการแสดงออกถึงความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคน หรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันและ 5) ผู้บังคับบัญชาไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก และสองมาตรฐาน เป็นต้น

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความยุติธรรม (Fairness)

จากการศึกษาเรื่อง ความยุติธรรม ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความยุติธรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 699-702) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตั้งแต่ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนทั้งในด้านที่เกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายที่ใช้ในการตัดสินใจ และด้านการให้ความเคารพ ให้เกียรติพนักงาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน เนื่องจากบุคคลไม่ได้คำนึงถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กรแต่เพียงอย่างเดียว แต่บุคคลยังคำนึงถึงกระบวนการที่ใช้ในการจัดสรรผลตอบแทน ด้วยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า กระบวนการที่ยุติธรรมจะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อมั่น ไว้วางใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป และแสดงถึงความพึงพอใจขององค์กร

ทั้งนี้ Sheppard, Lewicki, and Minton (1992) ได้จำแนกประเภทความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice) ได้แก่ ความสมดุลและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) ได้แก่ ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ โดยที่บุคคลจะประเมินความยุติธรรมในการจัดสรรผลตอบแทน รวมถึงประเมินกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic justice) ได้แก่ ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์กร สอดคล้องกับ Folger (1998) จำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice) ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลพิจารณาความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน เขาจะประเมินว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ 2) การรับรู้

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) ได้แก่ การที่บุคคลรับรู้ว่ามีวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน มีความยุติธรรม เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) ได้แก่ การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม เช่น ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจ และสิ่งที่อธิบายมีความถูกต้องเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ฆมนวรรณ วันทานุ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556, หน้า 2089-2091) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมในองค์กรว่า เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยบุคลากรจะประเมินความยุติธรรมภายในองค์กรจากผลตอบแทนที่ได้รับและจากกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนนั้นจากความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร โดยจำแนกประเภทความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (Distributive justice) หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหรือลงทุนในการทำงานกับองค์กร เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเครียดในงาน เป็นต้น
- 2) ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (Procedural justice) หมายถึง การรับรู้ต่อวิธีการ กลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม กล่าวคือ องค์กรมีกระบวนการควบคุมที่ไม่ถูกรอปรงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น โดยสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในองค์กรได้และการนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กรจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสม และปราศจากอคติ สามารถเชื่อถือได้ และ
- 3) ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการสื่อสาร และเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลในการตัดสินใจต่าง ๆ รวมถึงการให้เกียรติบุคลากร ได้แก่ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการได้รับข้อมูลในการให้ผลตอบแทนว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีเหตุผลชัดเจนและเพียงพอ สามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้ และ 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา และจะปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและให้การยอมรับ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความยุติธรรม (Fairness)” ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมในด้านการบริหารจัดการในองค์กร

เป็นความยุติธรรมในกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ระเบียบ นโยบายที่ใช้ในการพิจารณา ตัดสินใจทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ การให้ความเคารพและให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา การมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยง ไปถึงตัวบ่งชี้ ความยุติธรรม 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ได้รับความยุติธรรมในกระบวนการกำหนด ผลตอบแทน 2) ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา และ 3) มีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 4 การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนถึงตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation) 2) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support) และ 3) ความยุติธรรม (Fairness) รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การสนับสนุน สิ่งตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation)	การรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจาก องค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส สวัสดิการในเรื่องหลักประกัน สุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกัน อุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงิน ประกันสังคม รวมถึงเงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตรที่เป็นธรรมและ ยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าตอบแทน ที่ไม่เป็นตัวเงิน แต่องค์กรมอบให้ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้ง โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การพัฒนาความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	1. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส 2. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกัน อุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และ เงินประกันสังคม 3. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านเงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร 4. ได้รับการให้การสนับสนุนจาก องค์กรในด้านสิทธิประโยชน์ หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงาน

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การสนับสนุน จากหัวหน้า (Supervisor support)	<p>การรับรู้ถึงการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในงาน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวก ในการทำงาน รวมถึง การแสดงผลงานถึงความเสมอภาค ในการตัดสินใจ หรือการให้ ความสำคัญกับทุกคนหรือทุกฝ่าย อย่างเท่าเทียมกัน บริหารงาน ด้วยความจริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม ไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ลำเอียง เอาใจใส่ แต่คนที่อยู่ใกล้ชิด เล่นพรรคเล่นพวก สองมาตรฐาน ไม่ชอบหน้าใครก็จ้อง แต่จะลงโทษคนนั้น หรือชอบใคร ก็เชียร์แต่คนนั้น</p>	<p>5. ได้รับการให้การสนับสนุนจาก องค์กรในด้านการพัฒนา ความสามารถของตนเอง โดยได้รับโอกาสในการศึกษา อบรมทั้งภายในและภายนอก องค์กร</p> <p>6. องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดีและปลอดภัย</p> <p>1. ได้รับการมอบหมายงานที่ เหมาะสม</p> <p>2. ได้รับการสนับสนุนโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน</p> <p>3. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวก ในการทำงาน</p> <p>4. ได้รับการแสดงออกถึง ความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคน หรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>5. ผู้บังคับบัญชาไม่แสดงพฤติกรรม ในแง่ลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การลำเอียง เล่นพรรค เล่นพวก และสองมาตรฐาน เป็นต้น</p>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. ความยุติธรรม (Fairness)	การรับรู้ถึงความยุติธรรมในด้าน การบริหารจัดการในองค์กร เป็นความยุติธรรมในกระบวนการ กำหนดผลตอบแทน ระเบียบ นโยบายที่ใช้ในการพิจารณา ตัดสินใจทั้งการให้รางวัลและ การลงโทษ การให้ความเคารพและ ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา การมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา	1. ได้รับความยุติธรรมใน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน 2. ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคล และให้เกียรติ ผู้ได้บังคับบัญชา 3. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา

## 2.5 องค์ประกอบของ “การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery)”

2.5.1 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ Diener

Diener (2010, pp. 247-266) กล่าวว่า การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ หมายถึง การมีความสามารถในการสร้างสรรค์ หรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ให้สามารถสนองต่อความต้องการของตนเองได้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) และ 2) ทักษะ (Skill)

2.5.2 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ทัศนะของ Baron and Armstrong

Baron และ Armstrong (2007) กล่าวว่า การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ เป็นความชำนาญของบุคลากรในองค์กร และถือเป็นความรู้ประเภทหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit knowledge) ก็ได้ ซึ่งความชำนาญของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่ได้สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ หรือสิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือ

การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญ ฝีมือลายมือ ความสามารถเฉพาะ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ และ 3) ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะดี หรือไม่ดี อาจจะลบหรือบวก ทั้ง ๆ ที่ความรู้สึก มุมมองความคิดเห็นนั้น อาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งทักษะคตินี้รวมถึงทักษะคติในการทำงาน ที่มีผลต่อการวิธีการดำเนินงาน นั่นคือ ทักษะคติเชิงบวก หรือเชิงสร้างสรรค์ ที่จะเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ

### 2.5.3 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ

Sherman

Sherman (2004, p. 11) กล่าวว่า การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ จัดเป็นสมรรถนะ (Competency) หรือคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristics) ของบุคคลที่จะช่วยให้ คน ๆ นั้นสามารถส่งมอบผลงานที่ยอดเยี่ยมออกมาได้ ประกอบด้วย 2.5.3.1) ความรู้ (Knowledge) 2.5.3.2) ทักษะ (Skill) 2.5.3.3) ลักษณะติดตัว (Traits) 2.5.3.4) บทบาททางสังคม (Social role) 2.5.3.5) ภาพพจน์แห่งตน (Self-image) และ 2.5.3.6) แรงจูงใจพื้นฐาน (Motive)

### 2.5.4 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ

McClelland

McClelland (1999) กล่าวถึงการมีความสามารถและเชี่ยวชาญของบุคคลว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 2.5.4.1) ความรู้ (Knowledge) 2.5.4.2) ทักษะ (Skill) 3) วิถีคิด (Self-concept) และ 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

### 2.5.5 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556 อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2557) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ในโครงการอบรม เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพตามหลักสมรรถนะ โดยกล่าวถึงการมีความสามารถและเชี่ยวชาญของบุคคล ประกอบด้วย 2.5.5.1) แสดงความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง 2.5.5.2) มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน 2.5.5.3) สามารถนำความรู้วิชาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน 2.5.5.4) ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และ

ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง และ 2.5.5.5) สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในที่ทำงานที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

2.5.6 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 17-23 อ้างถึงใน บำรุง สารีบุตร, 2555) กล่าวถึงการสังมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ประกอบด้วย 2.5.6.1) ความสนใจใฝ่รู้ สังมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2.5.6.2) การประยุกต์ใช้ เป็นทักษะการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.5.7 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์

ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีความสามารถและเชี่ยวชาญของบุคคล ประกอบด้วย 2.5.7.1) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ 2.5.7.1.1) การประเมินตนเองเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2.5.7.1.2) วางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาต่อ การอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาคูงาน การวิจัย และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และ 2.5.7.2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 2.5.7.2.1) ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและวิชาที่ตนเองสอน 2.5.7.2.2) มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.5.8 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของสุภาภรณ์ เรืองไทย

สุภาภรณ์ เรืองไทย (2554 อ้างถึงใน บำรุง สารีบุตร, 2555) กล่าวว่า การสังมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจะได้มาจาก 2.5.8.1) การศึกษาค้นคว้า 2.5.8.2) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 2.5.8.3) การนำมาใช้งานจนเกิดความรู้

2.5.9 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของสมบัติ กุสุมาวดี

สมบัติ กุสุมาวดี (2552, หน้า 2) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ด้านการมีความสามารถและเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2.5.9.1) ความรู้ 2.5.9.2) ทักษะ 2.5.9.3) ค่านิยม และ 2.5.9.4) ทัศนคติ

2.5.10 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ  
 อากรณ ภู่วิทยพันธ์

อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2548) กล่าวว่า การมีความสามารถและเชี่ยวชาญในงานของ  
 บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 2.5.10.1) ด้านความรู้ ได้แก่ 2.5.10.1.1) ความรู้ด้านเทคนิค  
 และ 2.5.10.1.2) ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน 2.5.10.2) ด้านทักษะ ได้แก่  
 2.5.10.2.1) การคิดอย่างเป็น และ 2.5.10.2.2) การปรับปรุงกระบวนการทำงานและ  
 2.5.10.2.3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน

2.5.11 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ  
 กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข (2547, หน้า 10) กล่าวถึงการมีความสามารถและเชี่ยวชาญ  
 ในงานของบุคลากรว่า ประกอบด้วย 2.5.11.1) ความรู้ (Knowledge) 2.5.11.2) ทักษะ (Skills)  
 และ 2.5.11.3) ความสามารถ (Abilities)

2.5.12 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ตามทัศนะของ  
 สมชาย สุขศิริเสรีกุล

สมชาย สุขศิริเสรีกุล (2545, หน้า 77) กล่าวว่า คุณลักษณะข้าราชการไทยในยุค  
 การปฏิรูปเริ่มมีขึ้นเพื่อที่จะทำให้งานหลักซึ่งได้รับมอบหมายมาให้บรรลุเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจ  
 ของประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของ  
 ข้าราชการไทย ประกอบด้วย คุณลักษณะ 7 ประการ ดังนี้ 2.5.12.1) มีแรงจูงใจด้วยการเพิ่มโอกาส  
 ในการได้รับเลื่อนเงินเดือนสองชั้น 2.5.12.2) ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนามากขึ้น  
 2.5.12.3) มีทักษะในการทำงานที่เพียงพอ 2.5.12.4) เน้นทักษะทั่วไปในการทำงาน  
 2.5.12.5) มีความชัดเจนในเป้าหมายของงานหลัก 2.5.12.6) มีการแข่งขันหรือกระตือรือร้น  
 ในการทำงาน และ 2.5.12.7) มีความร่วมมือหรือสามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย  
 ของการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) จากทัศนะ  
 และผลการวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัว  
 มีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดง  
 ในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน  
 แต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม  
 องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้



1) ทักษะ (Skill) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1.1) ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญ ฝีมือลายมือ ความสามารถเฉพาะ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” 1.2) สามารถนำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน 1.3) การประยุกต์ใช้ เป็นทักษะการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 1.4) มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 1.5) การนำมาใช้งานจนเกิดความรู้ และ 1.6) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Working process improvement)

2) ความรู้ (Knowledge) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 2.1) สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ หรือสิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยินได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” 2.2) ความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน 2.3) การศึกษาค้นคว้า และ 2.4) ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical knowledge) และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Working process and system understanding)

3) ทศนคติ (Attitude) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 3.1) ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะดีหรือไม่ดี อาจจะลบหรือบวก ทั้ง ๆ ที่ความรู้สึก มุมมอง ความคิดเห็นนั้นอาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งทัศนคตินี้รวมถึงทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อกรวิธีการดำเนินงาน 3.2) แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง และ 3.3) ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) การพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 4.1) ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง 4.2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 4.3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) แรงจูงใจพื้นฐาน (Motive) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ มีแรงจูงใจด้วยการเพิ่มโอกาสในการได้รับเงินเดือนสองชั้น

6) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน คือ ความรับผิดชอบในงาน (Accountability)

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะ หรือผลการศึกษานักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดง ในตารางที่ 6 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1-12 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการ หรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 18 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความดี ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความดีตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถคัดสรรองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ ของตน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ (Skill)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ (Knowledge)

องค์ประกอบที่ 3 ทศนคติ (Attitude)

รายละเอียดดังตารางที่ 10

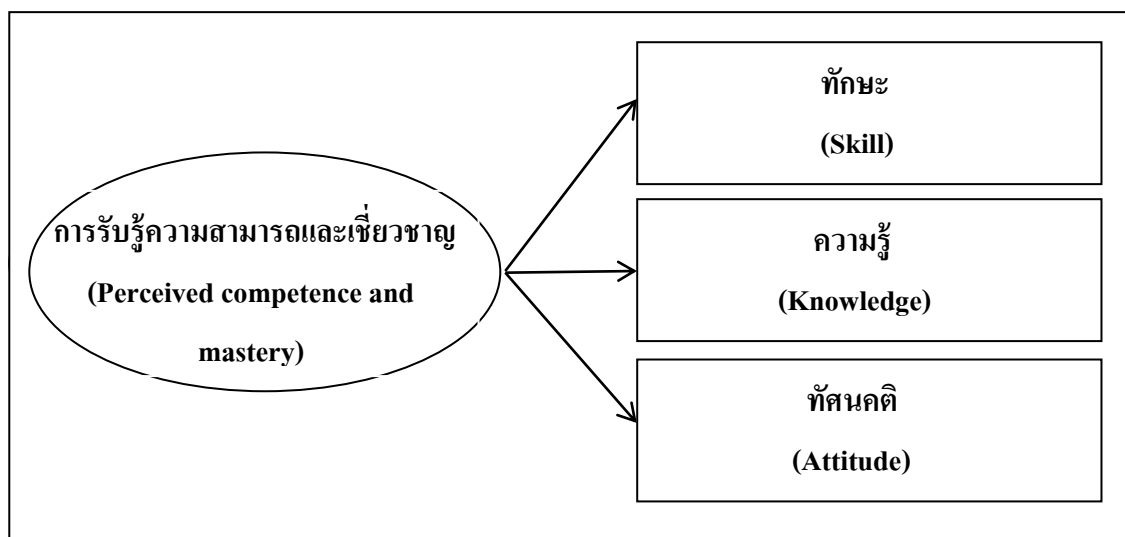
ตารางที่ 10 ตั้งกระหือ้งค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ	องค์ประกอบย่อย												รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	ทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2	ความรู้	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		9
3	ทัศนคติ		✓			✓	✓	✓		✓				5
4	การพัฒนาตนเอง					✓		✓	✓					3
5	แรงจูงใจพื้นฐาน			✓									✓	2
6	คุณลักษณะส่วนบุคคล				✓						✓			2
7	ลักษณะติดตัว			✓										1
8	บทบาททางสังคม			✓										1
9	ภาพพจน์แห่งตน			✓										1
10	วิธีคิด				✓									1
11	สนับสนุนการทำงานของบุคลากร ในที่ทำงานที่เน้นความเชี่ยวชาญ ในวิทยาการด้านต่าง ๆ					✓								1
12	ค่านิยม									✓				1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบย่อย การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
13	ความสามารถ											✓		1
14	ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนามากขึ้น												✓	1
15	เน้นทักษะทั่วไปในการทำงาน												✓	1
16	มีความชัดเจนในเป้าหมายของงานหลัก												✓	1
17	การแข่งขันหรือกระตือรือร้น ในการทำงาน												✓	1
18	มีความร่วมมือหรือสามัคคีกลมเกลียว ในการทำงาน												✓	1
	รวม	2	3	6	4	5	2	3	3	4	3	3	7	45

จากองค์ประกอบข้างต้น พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) และ 3) ทักษะ (Attitude) ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของทักษะ (Skill)

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะ ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของทักษะไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

McClelland (1999) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และปฏิบัติ จนชำนาญ สอดคล้องกับ Baron and Armstrong (2007) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญ ฝีมือลายมือ ความสามารถเฉพาะ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ ทักษะการสื่อสาร การบันทึกข้อมูล เป็นต้น เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการทำงาน และราวตี ปฏิวัติวงศ์ (2552) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะ ด้านการบริหาร/จัดการ (Management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และ 2) ทักษะ

ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ทักษะที่ต้องการของคนที่ทำงานในแต่ละกลุ่มงานจะแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม Crompton (2014) ได้กล่าวถึง 10 ทักษะการทำงานที่ต้องมีในปี ค.ศ. 2020 อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังนี้ 1) Sense making (การสร้างความเข้าใจเชิงลึก): การมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจความหมายในเชิงลึก หรือการกำหนดความพิเศษของงาน 2) Social intelligence (ความฉลาดในการเข้าสังคม): การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ทั้งแบบผิวเผินและสนิทสนม รู้จักการกระตุ้นและปฏิสัมพันธ์ตามที่ต้องการ 3) Novel and adaptive thinking (ความคิดที่แปลกใหม่และความคิดเชิงประยุกต์): การมีความชำนาญด้านการคิด และการแก้ปัญหา ติโจทย์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากแบบแผนเดิม ๆ หรือที่ท่องจำกันมา 4) Cross cultural competency (ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย): การมีความสามารถในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละวัฒนธรรม 5) Computational thinking (ความคิดเชิงประมวลผล): การมีความสามารถในการแปลผลจำนวนอันมากมายมหาศาลมาเป็นข้อมูลสรุปสั้น ๆ เข้าใจได้ง่าย รวมไปถึงต้องมีความเข้าใจและมีความรู้พื้นฐานในเรื่องของข้อมูล 6) New media literacy (ความเข้าใจในสื่อยุคใหม่): การมีทักษะในการประเมินผลและพัฒนาคอนเทนต์เพื่อใช้สำหรับสื่อใหม่ ๆ และรู้จักใช้พลังอำนาจของมัน เพื่อโน้มน้าวชักจูงด้วยการสื่อสาร 7) Trans disciplinary (ความสามารถหลากหลายด้าน): การมีความสามารถในการทำความเข้าใจกับการคอนเซปต์การทำงานที่หลากหลาย 8) Design mindset (ความสามารถในการออกแบบงาน): การมีความสามารถในการแสดงออกและพัฒนาหน้าที่ และกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ 9) Cognitive load management (ความสามารถในการบริหารจัดการการรับรู้): การมีความสามารถในการแยกแยะและกรองข้อมูลเฉพาะที่สำคัญ และเข้าใจว่า จะทำอย่างไรต่อการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และ 10) Virtual collaboration (ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น): การทำงานเป็นทีมให้มีผลิตภาพสูงสุด รู้จักการปฏิสัมพันธ์ และการนำเสนอสาริตต่าง ๆ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ทักษะ (Skill)” ว่า หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ เป็นทักษะที่จะทำให้นักลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ ทักษะ 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ 2) เรียนรู้และพัฒนางานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 3) มีความสามารถทางการสื่อสาร

การแก้ปัญหา การวางแผน และการใช้เทคโนโลยี 4) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น และ 5) ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความรู้ (Knowledge)

จากการศึกษาเรื่อง ความรู้ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความรู้ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Bloom (1956 อ้างถึงใน Anderson & Krathwohl, 2001) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ ทั้งนี้ Bloom's taxonomy เป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ หรือพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ของคน ว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 3) การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอดในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น 4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้ และ 6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (Characteristics of cognitive domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกัน เพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

อย่างไรก็ตาม Nonaka and Takeuchi (1995 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 33-34) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่มีคุณค่า ซึ่งมีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญาของมนุษย์มาวิเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุน การทำงาน หรือใช้ในการแก้ปัญหา แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความรู้ฝังลึก หรือความรู้ที่มองไม่เห็น (Tacit knowledge) คือ สิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ประสบการณ์ความรู้ที่เกิดขึ้นทันที และความรู้ จากการปฏิบัติ และ 2) ความรู้แบบแจ้งชัด (Explicit knowledge) คือ สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ความมี เหตุมีผล ความรู้ที่มีการสะสมกันมา ทั้งนี้ Hoppers (1996 อ้างถึงใน มาโนช เวชพันธ์, 2532, หน้า 15-16) กล่าวว่า ความรู้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ ประกอบด้วย คำจำกัดความหรือ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจ กล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการทำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน มากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็น ขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิด และความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น Hoppers ซึ่งให้เห็นว่า เป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้อง ใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้น จนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจ เป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคล ได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้ว อาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยินหรือเขียน แล้วแสดงออกมาในรูป ของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของ ตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้ สอดคล้องกับ Choo (2000 อ้างถึงใน นฤมล พฤษศิริศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ, 2543, หน้า 62-63) กล่าวว่า ความรู้ เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเลือก จัดการ และกลั่นกรองจากข้อเท็จจริงและความคิด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) Tacit knowledge เป็นทักษะหรือความรู้ที่มีอยู่ เฉพาะตัว ไม่ได้เขียนเป็นเอกสารหรือตำราไว้ แต่สามารถถ่ายทอดและบ่งปันความรู้ได้โดย การสังเกตและเลียนแบบ หรือพูดคุย 2) Explicit knowledge เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร และถูกเก็บอยู่ในรูปแบบต่างๆกัน นอกจากนี้ ยังรวมถึงทรัพย์สินทางปัญญาและ สิทธิบัตรด้วย และ 3) Cultural knowledge เป็นความรู้ที่เกิดจากศรัทธาหรือความเชื่อ ในองค์กรที่มี การพัฒนามาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะมีความเชื่อร่วมกันในเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติของธุรกิจหลักของ องค์กร และความสามารถหลักขององค์กร และพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Cultural knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดศรัทธาหรือ



ความเชื่อที่ทำให้กลายเป็นความจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การเฝ้าสังเกต และการสะท้อน ผลกลับของตัวความรู้และของสภาพแวดล้อม และ 2) ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (Embedded knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในวิธีการทำงาน คู่มือการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบ กระบวนการผลิต เป็นต้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความรู้ (knowledge)” ว่า หมายถึง การจำได้ การระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก การจำได้ เป็นกระบวนการที่สำคัญ และเป็นขั้นตอน ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ ความรู้ 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความรู้ในงาน ที่ปฏิบัติ 2) เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และ 3) นำความรู้ ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของทัศนคติ (Attitude)**

จากการศึกษาเรื่อง ทัศนคติ ได้มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของทัศนคติไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

Newcomb (1954, p. 128) ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นความรู้สึกเอนเอียงของ จิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ ทางด้านพฤติกรรมสองลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้เราเรียกว่า ทัศนคติ ทางบวก (Positive attitude) อีกลักษณะหนึ่ง คือ ทัศนคติทางลบ (Negative attitude) คนจะแสดงออก ทำนองไม่พึงพอใจ ไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงชิงชัง อยากหนีอยากอยู่ ให่างจากสิ่งนั้น ส่วนทัศนคติอีกแบบหนึ่ง คือ ความรู้สึกเฉย ๆ ไม่ชอบ ไม่เกลียด เป็นทัศนคติ แบบกลาง ๆ ทั้งนี้ Roger (1978 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533, หน้า 122) ได้กล่าวถึง ทัศนคติว่า เป็นดัชนีที่บ่งชี้ว่า บุคคลนั้นมีความคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป และ Triandis (1971, pp. 8-12) กล่าวว่า ทัศนคติ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Cognitive component) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ และความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด 2) ด้านความรู้สึก

(Effective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะตอบรับหรือปฏิเสธ สอดคล้องกับอคติ จาตุรงค์กุล และคลยา จาตุรงค์กุล (2550, หน้า 219-224) กล่าวว่า ทักษะคิดมีองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ 3 ส่วน โดยส่วนที่เกิดขึ้นก่อนเป็นส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component) ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความเชื่อและค่านิยม ส่วนของความเข้าใจนี้จะก่อให้เกิดทัศนคติในส่วนของความรู้สึก (Affective component) ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกและเกิดผลลัพธ์เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม (Behavioral component) ดังนี้

- 1) ความรู้ความเข้าใจหรือความเชื่อ (Cognitive component) คือ ความรู้และการรับรู้ที่บุคคลแสวงหามาได้โดยการผสมผสานของประสบการณ์โดยตรงกับทัศนคติที่มีต่อวัตถุที่เป็นเป้าหมาย และข่าวสารแหล่งต่าง ๆ หลาย ๆ แหล่ง ความรู้นี้เป็นผลทำให้เกิดการรับรู้ซึ่งมักอยู่ในรูปของความเชื่อ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้อาจหมายถึงความคาดหวังต่อวัตถุเป้าหมาย การรับรู้และความคาดหวังของผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับความพอใจของลูกค้า 2) ความชอบ อารมณ์และความรู้สึก (Affective component) อารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อสินค้าหรือตราหือ โดยเฉพาะ เป็นองค์ประกอบของทัศนคติ อารมณ์และความรู้สึกเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับการประเมิน วัตถุที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติโดยทั่วไป นั่นคือ การที่บุคคลพิจารณาหรือแสดงทัศนคติเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นเป้าหมายว่าชอบ (Favorable) หรือไม่ชอบ (Unfavorable) และ 3) การเกิดพฤติกรรม (Behavioral element) แนวโน้มที่บุคคลจะก่อปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ หรือประพฤติดปฏิบัติในทางใดทางหนึ่งต่อวัตถุเป้าหมาย โดยอิงหลักจากความเชื่อและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งองค์ประกอบนี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มที่จะก่อปฏิกิริยาของผู้บริโภคกับพฤติกรรมการซื้อจริงของเขา

อย่างไรก็ตาม สักดิ์ สุนทรเสณี (2531, หน้า 2) กล่าวถึง ทัศนคติ ที่เชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลว่า ทัศนคติ หมายถึง 1) ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้ รับมา 2) ความโน้มเอียง ที่จะมิปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด และ 3) ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมที่จะตอบสนอง และสุภาพรณ์ พลนิกร (2548, หน้า 226) กล่าวว่า ทักษะคิด คือ วิธีการที่แต่ละคนคิด รู้สึก และการกระทำต่อสภาวะแวดล้อมหรือปริมาณของความรู้สึก (Affect of feeling quantity) ทั้งทางบวกและทางลบที่มีต่อสิ่งที่มีกระตุ้นต่าง ๆ (Stimuli) หรือเป็นความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned predisposition) ในการตอบสนองต่อวัตถุใด ๆ (Object) ทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย (Consistent)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ทัศนคติ (Attitude)” ว่า หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของหรือเหตุการณ์ สามารถสร้างขึ้นจาก ประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคล สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์ และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของ บุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถเชื่อมโยง ไปถึงตัวบ่งชี้ ทัศนคติ 2 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลที่แตกต่างกันตามอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้น และ 2) เปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมของตนเองตามข้อมูลข่าวสารและ สถานการณ์ที่ได้รับมา

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักที่ 5 การรับรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) จำแนกตาม องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะ (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) และ 3) ทัศนคติ (Attitude) รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ ของตน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ทักษะ (Skill)	ความสามารถและความชำนาญ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคล สร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็น ทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาหรือ สังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือ การกระทำบ่อย ๆ เป็นทักษะที่จะทำ ให้บุคคลประสบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	1. มีความสามารถและความชำนาญ ในงานที่ปฏิบัติ 2. เรียนรู้และพัฒนางานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ 3. มีความสามารถทางการสื่อสาร การแก้ปัญหา การวางแผน และการใช้เทคโนโลยี 4. มีความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับผู้อื่น 5. ประสบความสำเร็จในการดำเนิน ชีวิตและการทำงาน

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. ความรู้ (Knowledge)	การจำได้ การระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก การจำได้ เป็นกระบวนการที่สำคัญ และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ	1. มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ 2. เข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง 3. นำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะคติ (Attitude)	ความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของหรือเหตุการณ์ สามารถสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคล สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย เป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และ ความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา	1. แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลที่แตกต่างกันตามอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้น 2. เปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมของตนเอง ตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ที่ได้รับมา

ตารางที่ 12 สรุปองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการของความสุขในที่ทำงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1. ความคิดเชิงบวก (Positive thinking)	1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	การที่บุคคลมีความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มี การประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์ เลวร้ายได้ และมีการเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะนิสัยในการอธิบาย เหตุผลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ทั้งนี้ ถ้าเป็น สถานการณ์ที่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอก และเกิดขึ้นอย่างสม่าเสมอ แต่สำหรับสถานการณ์ที่ไม่ดี มักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจาก ปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากตัวเองและเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว ชั่วคราว	1. เมื่อฉันพบกับสถานการณ์ที่เลวร้าย ฉันคาดหวังว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้น ตามมาเสมอ (+) 2. ฉันจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ (+) 3. เมื่อเกิดปัญหาหรือเรื่องเลวร้ายขึ้น ฉันเชื่อว่าฉันจะแก้ไขปัญหานั้นได้ (+) 4. เมื่อต้องทำงานหนัก ฉันคิดว่าสิ่งนี้คือ โอกาสในการเรียนรู้ (+) 5. ความสำเร็จในชีวิตของฉันมาจากฝีมือ ของฉันเอง ไม่ใช่ความบังเอิญ (+) 6. โชคชะตาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ในชีวิตของฉัน (-)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	2. การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient)	ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง มีความอดทนต่อความเครียดและสามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันรู้ตัวเองดีว่ากำลังรู้สึกอย่างไร เช่น โกรธก็รู้ว่าโกรธ เสียใจก็รู้ว่าเสียใจ (+)</li> <li>2. แม้ว่าฉันจะรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เพื่อนกระทำ ฉันก็ยังปรับอารมณ์ของตัวเองไม่ให้ขุ่นมัวได้ (+)</li> <li>3. ฉันมักจะไม่ว่าคนอื่น กำลังรู้สึกโกรธหรือรู้สึกอะไรอยู่ (-)</li> <li>4. เมื่อเกิดปัญหา ฉันรู้ว่าสาเหตุเกิดจากอะไร (+)</li> <li>5. ฉันมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่ได้ผลเสมอ (+)</li> <li>6. เมื่อฉันเจอเหตุการณ์ที่กดดัน ฉันจะรื้อรจนจนจัดการอะไรไม่ได้เลย (-)</li> <li>7. ฉันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ยุ่งยากได้ดี (+)</li> <li>8. ฉันมองว่าทุกปัญหาต้องมีทางแก้ไข (+)</li> </ol>

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	3. การมี ความกระตือรือร้น (Enthusiastic)	ความทุ่มเท มุ่งมั่น ขมิขมัน ขยัน อดทน เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ การรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ รักในสิ่ง ที่ทำ รู้คุณค่าของงานที่รับผิดชอบ เป็นคนคิดดี มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนมีเหตุมีผล รักความก้าวหน้าและ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1. แม้ว่าจะเหนื่อยแค่ไหน ฉันก็ตั้งใจทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น (+) 2. ฉันรับผิดชอบต่องานที่ฉันทำ (+) 3. ฉันทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ (+) 4. ฉันริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ (+) 5. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน (+)
2. ความสัมพันธ์ ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)	1. ความไว้วางใจ (Trust)	ความมั่นใจต่อความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เป็นความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ไม่เอาัดเอาเปรียบกันและ เกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน รวมถึงความเชื่อมั่น ต่อผู้บังคับบัญชาในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในหน่วยงาน เพื่อผลของ ความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน	1. ฉันวางใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือ ฉันเป็นอย่างดี (+) 2. ฉันไม่เคยทำอะไรที่เป็นการเอาเปรียบ เพื่อนร่วมงาน (+) 3. ฉันไม่เชื่อในคำพูดและการกระทำของ ผู้บังคับบัญชา (-)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
2. การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support)	การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) เป็นความรู้สึกรักและความห่วงใยให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการสะท้อนความคิดหรือสนับสนุนให้ประเมินตนเอง (Appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงและปลอดภัย	การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) เป็นความรู้สึกรักและความห่วงใยให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการสะท้อนความคิดหรือสนับสนุนให้ประเมินตนเอง (Appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงและปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันได้รับความรัก ห่วงใย และกำลังใจจากผู้ร่วมงาน (+)</li> <li>2. ฉันได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้านข่าวของเครื่องใช้ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี (+)</li> <li>3. เมื่อมีปัญหา ฉันมีคนคอยให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาที่ดี (+)</li> <li>4. ไม่มีใครคอยบอกฉันว่าฉันทำดีหรือไม่ดี (-)</li> </ol>
3. ความเข้าใจร่วมรู้สึก (Empathy)	ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกทางการคิด (Cognitive empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น 2) การร่วมรู้สึกทางอารมณ์	ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกทางการคิด (Cognitive empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น 2) การร่วมรู้สึกทางอารมณ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันเข้าใจ และสื่อสารให้คนอื่นรู้ได้ว่าเขาคิดและรู้สึกอย่างไร (+)</li> <li>2. ฉันรู้สึกว่าการทำความเข้าใจความคิดของคนอื่นเป็นเรื่องยาก (-)</li> </ol>



ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		(Emotional empathy) เป็นการรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้อื่นรู้สึกดีขึ้น และ 3) การร่วมรู้สึกทางการแสดงออก (Empathic concern) เป็นการตอบสนองความช่วยเหลือไปยังผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย	3. ฉันรู้สึกยินดี เมื่อรับฟังเรื่องราวที่เพื่อนพูดถึงความสำเร็จของตนเอง (+) 4. ฉันไม่รู้สึกเห็นใจ หรือทุกข์ใจ เมื่อเห็นเพื่อนมีความทุกข์ (-) 5. ฉันพูดให้กำลังใจคนรอบข้าง เมื่อรับฟังเรื่องราวที่ทำให้เขารู้สึกท้อแท้ (+) 6. ฉันไม่รู้ว่าควรจะทำหรือทำอะไรดี เมื่อเห็นว่าเพื่อนอยู่ในอารมณ์โกรธ (-)
3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)	1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	การกระทำตามการรับรู้ของตนเอง โดยเป็นความเชื่อในเรื่องความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการ และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ โดยการกำหนดระยะเวลา ระดับความอดทน ระดับความพยายาม และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง	1. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถวางแผนการทำงาน และบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (+) 2. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (+) 3. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่ (-)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		ในการคิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต	4. เมื่อมีปัญหาฉันเชื่อว่าตนเองจะแก้ปัญหาได้ (+)
	2. การเคารพนับถือตนเอง (Self-respect)	ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ มีความเข้มแข็ง มีความสามารถไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น มีความเป็นอิสระ รวมทั้งการเห็นคุณค่าจากบุคคลในสังคมที่มีต่อตน ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง และมองตนเองในด้านดีส่งผลให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในด้านดีด้วย	1. ฉันเป็นคนมีคุณค่า (+) 2. ฉันไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ (-) 3. ฉันไม่เคยได้เลือกทำในสิ่งที่ตนต้องการ (-) 4. ฉันได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากผู้ร่วมงาน (+) 5. ฉันเป็นคนที่มีความสามารถ และเป็นที่รักของทุกคน (+) 6. ฉันเคารพและให้เกียรติคนอื่นเสมอ (+)
	3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Social recognition)	การได้รับความรักและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง รักและให้เกียรติตนเอง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	1. ฉันได้รับความรักและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน (+) 2. ฉันได้รับคำชมว่าเป็นคนมีความสามารถ (+)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
			3. ฉันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ (+) 4. ฉันรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู (+) 5. ฉันรู้สึกว่าคุณยังเป็นครูที่ไม่ดีพอ (-) 6. ฉันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น (+)
4. การรับรู้ การสนับสนุนจาก องค์กร (Perceived organizational support)	1. การสนับสนุน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็น ตัวเงินและไม่เป็น ตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation)	การรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้าน ค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และ โบนัส สวัสดิการ ในเรื่องหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกัน อุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม รวมถึง เงินช่วยเหลือการศึกษานูตรที่เป็นธรรมและยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แต่องค์กรมอบให้ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ สิทธิประโยชน์หรือ บริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงาน รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การพัฒนาความสามารถ และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี	1. หน่วยงานของฉันให้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ (+) 2. หน่วยงานของฉันให้สวัสดิการ ด้านหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสมและ เพียงพอ (+) 3. หน่วยงานของฉันให้ความช่วยเหลือ ด้านเงินสนับสนุนการศึกษานูตร (+) 4. สวัสดิการด้านสิทธิประโยชน์หรือบริการ ต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันจัดให้เพื่อ อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอ (+)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	<p>2. การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor support)</p>	<p>การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในงานงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการแสดงออกถึงความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคนหรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความจริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม ไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ลำเอียง เอาใจใส่แต่คนที่อยู่ใกล้ชิด เล่นพรรคเล่นพวก สองมาตรฐาน ไม่ชอบหน้าใครก็จ้องแต่จะลงโทษคนนั้น หรือชอบใครก็เชียร์แต่คนนั้น</p>	<p>5. หน่วยงานของฉันทันสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (+)</p> <p>6. หน่วยงานของฉันทันมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัย (+)</p> <p>1. ฉันทันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (+)</p> <p>2. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับงานที่ฉันทันทำ (-)</p> <p>3. ฉันทันได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านงบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานจากผู้บริหารโรงเรียนเสมอ (+)</p> <p>4. ฉันทันได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงานจากผู้บริหารโรงเรียนเสมอ (+)</p>

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
5. การรับรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery)	ทักษะ (Skill)	ความสามารถและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (+) 6. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค (+) 1. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (+) 2. ฉันได้รับค่าชมเมื่อทำงานได้ดี (+) 3. ฉันได้รับการพักผ่อนเมื่อทำงานผิดพลาด (+) 4. ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและให้เกียรติคนทำงานเสมอ (+) 5. ฉันสามารถพูดคุยกับผู้บริหารโรงเรียนได้ทุกเรื่อง (+) 1. ฉันมีความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ (+) 2. ฉันเรียนรู้ และพัฒนางานอยู่เสมอ (+) 3. ฉันไม่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (-)
			3. ความยุติธรรม (Fairness)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
ความรู้ (Knowledge)	การจำได้ การระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก การจำได้เป็นกระบวนการที่สำคัญ และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ		4. ฉันปรับตัวได้ไม่ค่อยดีนัก (-)
			5. ฉันประสบความสำเร็จทั้งเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว (+)
ทัศนคติ (Attitude)	ความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของหรือเหตุการณ์ สามารถสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคล สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย เป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ มีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา		1. ฉันมีความรู้ในงานที่ฉันทำ (+)
			2. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ (+)
			3. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้ (+)
			1. ฉันแสดงความไม่พอใจ เมื่อมีคนอื่นมาวิจารณ์ฉันในสิ่งที่ไม่เป็นความจริง (+)
			2. ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความ เป็นจริงตามความรู้สึกของตัวเอง (+)
			3. ก่อนตัดสินใจลงมือทำอะไร ฉันมักหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ก่อนเสมอ (+)
			4. เมื่อฉันรู้สึกโกรธ ฉันไม่กล้าแสดงออกให้คนอื่นรู้ (-)

### 3. โมเดลสมมติฐานความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในรูปโมเดลการวัด (Measurement model) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (PTO) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และการมีความกระตือรือร้น (PTE) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจ (PST) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และความเข้าใจร่วมรู้สึก รวม 8 ตัวบ่งชี้ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสนับสนุนตอบแทน (POFC) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS) และความยุติธรรม (POF) รวม 14 ตัวบ่งชี้ และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะ (CMS) ความรู้ (CMK) และทัศนคติ (CMA) ดังภาพที่ 2

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และการพัฒนาตัวบ่งชี้

### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

#### ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (Index) ในภาษาอังกฤษ ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ที่คล้ายคลึงกัน เช่น Oxford Dictionary (1989, p. 240) ให้นิยามว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ส่วน Johnstone (1981, p. 2) ให้นิยามว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่าง ๆ เป็นต้น Burstein, Oakes, and Guiton (1992, p. 15) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า

เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวมก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530, หน้า 29) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาในช่วงเวลาและระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 82) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งบ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะงานหรือผลการดำเนินงาน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

### ประเภทของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 7-8) ได้สรุปประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1.1) ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา 1.2) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการศึกษา และ 1.3) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) แสดงถึงผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา
2. ประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 2.1) ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และ 2.2) ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators)
3. ประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 3.1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ 3.2) ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพโดยรวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด และ 3.3) ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า



มีความเที่ยงตรงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับติดตามและการประเมิน และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน

4. ประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

4.1) ตามระดับการวัดของตัวแปร 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal indicators) ตัวบ่งชี้ เรียงอันดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) 4.2) ตามประเภทของตัวแปร 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows indicators) และ 4.3) ตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ของตัวแปร

5. ประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 5.1) ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute indicators) บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง 5.2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or ratio indicators) เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ

6. ประเภทตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 6.1) ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced indicators) มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม 6.2) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicators) มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ ที่กำหนดไว้และ 6.3) ตัวบ่งชี้อิงตน (Self-referenced indicators) มีการแปลความหมายเทียบกับ สภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. ประเภทตามลักษณะการใช้ประโยชน์สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษา ในรูปตัวบ่งชี้การศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 7.1) ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive indicators) และ 7.2) ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive indicators)

8. ประเภทตามสาขาวิชาหรือเนื้อหาสาระ เช่น ตัวบ่งชี้การศึกษา (Education indicators) ตัวบ่งชี้สังคม (Social indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (Quality of live indicators) เป็นต้น

#### ลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้ 1) เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง สภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำ แต่สามารถ ชี้ให้เห็นถึงภาวะของสิ่งนั้นอย่างกว้าง ๆ ได้ 2) ตัวบ่งชี้ต่างจากตัวแปร ตัวแปรจะเป็นข้อมูลย่อย ๆ แต่ตัวบ่งชี้จะเป็นการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน 3) แสดงในเชิงปริมาณได้ ซึ่งไม่ใช่การบรรยายข้อความเท่านั้น และในการตีความค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัว ต้องนำมา เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4) ค่าของตัวบ่งชี้ เป็นค่าชั่วคราว เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาวะของสิ่งนั้น

ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถผันแปรได้ตามเวลาและสถานที่ และ 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 84-86) ได้สรุปลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

- 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ คือ 1.1) มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระจายลิตมัส เป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น 1.2) ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้มีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้นำที่ประชาสัมพันธ์สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการใช้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีน้าท่าทางของการให้บริการ เป็นต้น
- 2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น โดยต้องมีลักษณะ คือ 2.1) ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสภาพที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษามาระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร 2.2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ จากการตอบตามปฎิกริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ ต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่ละคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือ หรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า 3) ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่นำมาโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม 4) ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัดสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ 0 และปฏิบัติ 1 แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของ

คุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น และ 5) สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผล โดยควรมีลักษณะ คือ 5.1) เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับ วัด หรือการสังเกตได้ง่าย 5.2) แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

### การพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะ คล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (Blank, 1993; Johnstone, 1981; Burstein et al., 1992; Nardo et al., 2005 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, หน้า 8-15) ซึ่งสามารถสรุปรวมเป็น ขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ และ 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ รายละเอียดแต่ละขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนด วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไป ใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและ ตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน มีลักษณะต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพทางการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตน และตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ นักประเมินที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องกำหนด วัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็น ประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์สมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. การนิยามตัวบ่งชี้ หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ งานสำคัญ ขั้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนด ขึ้นนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้นำวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกัน เพื่อแสดงสารสนเทศ

หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้น ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นอกจากการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร

Burstein et al. แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน 1) การกำหนดกรอบความคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นมิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิด (Concept) อะไรบ้าง และ 2) การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of component measures) และการสร้างและกำหนดมาตร (Construction and scaling) การนิยามในส่วนนี้เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักประเมินจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural relationship model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ต่างกันอย่างไร

ดังนั้น การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยข้อกำหนดรายละเอียด 3 ประการ คือ 1) การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อย (Component variables) ของตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี และประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดวิธีการรวม (Combination method) ตัวแปรย่อย นักประเมินต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) และ 3) การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากันหรือต่างกันก็ได้

วิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวแล้ว นักประเมินเพียงแต่ใช้วิธีการอนุมานคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนด

นิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจ และประสบการณ์ของนักประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้ นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่นักประเมินใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้ วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎี นั้นอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุน ทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนัก ตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและ การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ใน กรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือ โมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามกำหนดว่าตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนา ตัวบ่งชี้ นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยาม แบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันอยู่จนถึงทุกวันนี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่ยอมรับกันมากที่สุด ประเด็น ที่น่าสังเกตกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริง มิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือ โมเดลลิสเรล (Linear structural relationship model or LISREL model) จะเห็นได้ว่า มีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการ กำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน คือ 1) เป็นการกำหนดโมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไรและอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็น พื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็นโมเดลการวัด (Measurement model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) กับตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) และ 2) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวม

ข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ใช้พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่า โมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้วิธีการดำเนินคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปร

5. การสร้างตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกลตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

6. การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ (UNESCO, 1992 อ้างถึงใน ศิริญา จิระเจริญพงศ์, 2556; Johnstone, 1981; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, หน้า 15) ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลา กับสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันทันที 2) ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งานตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาไม่ควรมีลักษณะเป็นแบบเดียวกันกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ 3) ตัวบ่งชี้ควรมีเกณฑ์การวัด (Measurement rules) ที่มีความเป็นกลาง และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดหรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญมากของตัวบ่งชี้ ในทางปฏิบัตินักประเมินนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) โดยทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้

รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีข้อมูล ด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลลิสเรล (LISREL) นักประเมินหลายคนนิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักประเมิน ต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากร แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภคร/ ผู้บริหาร/ นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้อง

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณข้อมูลหรือลดจำนวนตัวแปรในการวิจัย โดยการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กัน มาสร้างเป็นตัวแปรใหม่ที่เป็นคุณลักษณะ (Trait) ที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรใหม่ที่สร้างจากตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ (Indicator) หลายตัวที่วัดคุณลักษณะเดียวกันนี้ เรียกว่า “องค์ประกอบ (Factor)” ซึ่งมีคุณสมบัติต่างจากตัวบ่งชี้ตรงที่ องค์ประกอบเป็นตัวแปรที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบนอกจาก จะช่วยให้นักวิจัยได้ผลการวัดที่ถูกต้องแล้ว ยังช่วยทำให้นักวิจัยเข้าใจโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ศึกษาความสัมพันธ์ต่อไปได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555, หน้า 68; รสริน ศรีริگانนท์, 2555, หน้า 213; ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ, 2556, หน้า 1)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิจัยมุ่งศึกษา โมเดลการวัด (Measurement model) โดยที่ไม่มีสมมติฐานกำหนดไว้ แต่ใช้ข้อมูลทางสถิติเป็น เครื่องมือในการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ (Indicator) กับองค์ประกอบ (Factor) ในโมเดล การวัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ทราบล่วงหน้าว่าองค์ประกอบที่ได้มีจำนวนเท่าใดและองค์ประกอบ แต่ละด้านมีชื่อว่าอะไร เนื่องจากข้อมูลความสัมพันธ์ดังกล่าวมาจากการคำนวณ ไม่ได้มาจากทฤษฎี ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิจัยเป็นผู้สร้าง โมเดล การวัด และรู้ว่าจำนวนองค์ประกอบเท่าใด แต่ละองค์ประกอบชื่ออะไร และประกอบไปด้วย

ตัวแปรใดบ้าง นักวิจัยจึงใช้สถิติเพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของโมเดลการวัด เพื่อยอมรับหรือ ปฏิเสธทฤษฎีการวัดคุณลักษณะที่ศึกษา สามารถสรุปดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Steven, 2009)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ยังไม่มีทฤษฎีเบื้องหลังชัดเจน	กรอบความคิดชัดเจน มีทฤษฎีที่เข้มแข็งหรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนอยู่เบื้องหลัง
หาว่าองค์ประกอบมีจำนวนเท่าใด	จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า
ค้นหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบกับตัวแปรสังเกตได้	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรสังเกตได้ถูกกำหนดไว้ก่อนการวิเคราะห์
ตัวแปรสังเกตได้สามารถสัมพันธ์กับตัวประกอบใดก็ได้	ตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กับบางตัวประกอบเท่านั้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555, หน้า 70-71)

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้และองค์ประกอบตามกรอบความคิดเชิงทฤษฎีเพื่อยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามหลักทฤษฎี อันเป็นการสรุปสาระข้อมูล (Data summarization) ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวัด
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบในโมเดลการวัดนั้น การสร้างองค์ประกอบเป็นตัวแทนของตัวบ่งชี้จำนวนมากอันเป็นการลดปริมาณข้อมูล (Data reduction) ให้ได้องค์ประกอบที่มีจำนวนน้อยลงโดยอิงโมเดลการวัดตามทฤษฎีเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
3. เพื่อสร้างตัวแปรใหม่โดยการประมาณค่าคะแนนองค์ประกอบจากชุดของตัวแปรสังเกตได้
4. เพื่อศึกษาประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เช่น การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second order CFA model) การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบ



เชิงยืนยันเมื่อตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรนั้นเมตริก และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Model invariance: MI)

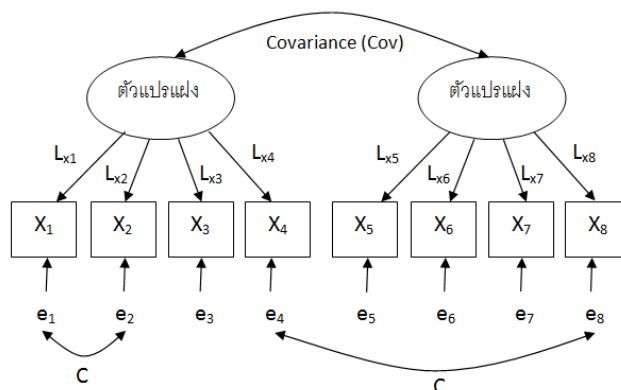
### แนวคิดพื้นฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

#### 1. โมเดลการวัด (Measurement model)

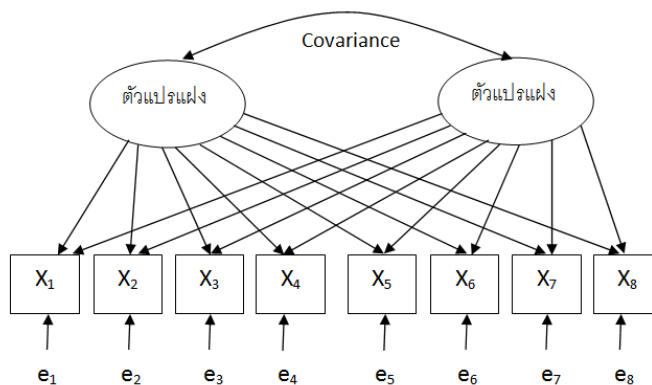
โมเดลการวัดเป็นสมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรแฝงที่นักวิจัยสร้างจากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม โมเดลการวัดสามารถสร้างได้หลายแบบ แต่วิธีการหนึ่งที่ย่อยต่อความเข้าใจคือการแสดงเป็นภาพความสัมพันธ์ (Path diagram) ตัวอย่างเช่น ภาพที่ 9 (ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ, 2556, หน้า 2-3)

โมเดลการวัดประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent variable) ในภาพแสดงโดยรูปวงรี ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงจึงต้องอาศัยการวัดผ่าน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) หรือบางครั้งเรียกว่า ตัวบ่งชี้ (Indicators) ซึ่งก็คือข้อคำถามแต่ละข้อในแบบวัด ในแผนภาพมักนำเสนอในรูปของสี่เหลี่ยม ดังเช่น X1 ถึง X8 ในภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงถูกแสดงด้วยรูปลูกศรชี้จากตัวแปรแฝงไปยังตัวแปรสังเกตได้ค่าของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ เรียกว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ซึ่งในภาพแสดงด้วยตัว L จาก LX1 ถึง LX8 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันจะถูกแสดงไว้ด้วยเส้นโค้งที่มีหัวลูกศรทั้ง 2 ข้าง ซึ่งเรียกว่า ความแปรปรวนร่วม (Covariance)

นอกจากนี้ ที่ถูกแสดงด้วยสัญลักษณ์  $\epsilon$  ก็คือ ความคลาดเคลื่อน (Error term) หรืออาจเรียกว่า ความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวอาจมีความสัมพันธ์กันได้ อาจเป็นในตัวแปรแฝงเดียวกัน (Within-construct error covariance) และระหว่างตัวแปรแฝง (Between-construct error covariance) ดังเช่นรูปที่ 10 ที่ตัว C หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนภายในตัวแปรแฝง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง  $\epsilon_1$  กับ  $\epsilon_2$  ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง  $\epsilon_4$  กับ  $\epsilon_8$



ภาพที่ 9 ความสัมพันธ์ตามโมเดลทฤษฎีการวัด (ไชยันต์ สกฤษศรีประเสริฐ, 2556, หน้า 3)



ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (ไชยันต์ สกฤษศรีประเสริฐ, 2556, หน้า 3)

## 2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อนักวิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยและมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยหรือโมเดลตามทฤษฎีในรูปแบบโมเดลการวัดแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ

2.1 กำหนดแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทั่วไป Hair (2010) กำหนดว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำควรมี 100 คน และควรมีอย่างน้อย 5-10 คนต่อหนึ่งตัวบ่งชี้หรือ 10-20 คนต่อหนึ่งพารามิเตอร์ในกรณีที่มีโมเดลมีความซับซ้อนมากหรือมีความคลาดเคลื่อนในการสร้างโมเดล (Model misspecification error) สูง หรือตัวแปรมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมากขึ้นเป็นอย่างน้อย 15 คนต่อหนึ่งพารามิเตอร์ และข้อมูลมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้นเป็นอย่างต่ำ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555, หน้า 72)

2.2 เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต้องมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันก่อน ข้อตกลงเบื้องต้นที่ต้องตรวจสอบมี 6 ข้อ ได้แก่ 1) หน่วยตัวอย่างต้องมาจากการสุ่มและเป็นอิสระต่อกัน 2) ตัวแปรหรือตัวบ่งชี้แต่ละตัวต้องเป็นตัวแปรต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) และมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ 3) ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน (interrelationship) ทั้งนี้ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ( $r = .30-.70$ ) และลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบเส้นตรง (Linear relationship) (Stevens, 1992, 1996; Tabachnick & Fidell, 2001; Munro, 2001, p., 309) 4) การกระจายของตัวแปรหนึ่งในทุกค่าของอีกตัวแปรหนึ่งมีค่าไม่แตกต่างกัน (Homoscedasticity) 5) ตัวแปรหรือตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรที่วัดคุณลักษณะหรือองค์ประกอบเดียวกัน มีความสัมพันธ์กัน ตรวจสอบจากค่า Kaiser-Myer-Olkin's measures of sampling adequacy: KMO ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายงานทั้งค่า KMO รายตัวแปร และ KMO ในภาพรวมเกณฑ์ที่ใช้ คือ KMO ควรมีค่าเกิน 0.6 ผลการทดสอบ KMO ในภาพรวมด้วย Bartlett's test of sphericity ควรปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และ 6) กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การประมาณค่าพารามิเตอร์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับ โมเดลและการตีความผลการวิเคราะห์ (Joreskog & Sorbom, 1996; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประมาณค่าพารามิเตอร์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรม SEM เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลโดยวิธีการประมาณค่าแบบ Maximum likelihood estimation รวมทั้งการทดสอบนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์และการทดสอบสมมติฐานว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืน (Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดัชนีวัดความกลมกลืน หรือดัชนีความสอดคล้องที่เป็นที่นิยม ได้แก่ Goodness of fit index (*GFI*), Comparative fit index (*CFI*), Adjusted goodness of fit index (*AGFI*), Standardized root mean square residual (*SRMR*), และ Root mean square error of approximation (*RMSEA*) โดย Schumacker and Lomax (2010) ได้เสนอว่า *GFI*, *AGFI* และ *CFI* ที่มากกว่า .90-.95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน Standardized RMR ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูล ส่วน *RMSEA* ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05-0.08

แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลมีจำนวนหลายตัว เสรี ชัดแจ้ง (2547) ได้เสนอแนะว่า ให้เลือกพิจารณาดัชนีความสอดคล้องจากดัชนี *GFI*, *AGFI*, *CFI*, *SRMR*, และ *RMSEA* ส่วน Schumacker and Lomax (2010) ได้เสนอให้พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น หากต้องการยืนยันโมเดลที่สร้างที่มีเพียงโมเดลเดียว ให้ใช้ดัชนีในกลุ่ม Absolute measure เช่น *GFI*, *AGFI*, *SRMR*, *RMSEA* แต่ถ้าต้องการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างโมเดลต่างกันควรใช้กลุ่ม Incremental measure เช่น *CFI*, *NFI* อย่างไรก็ตามแม้ผู้วิจัยจะพบว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันแล้ว แต่สิ่งที่พึงตระหนักก็คืออาจมีโมเดลทางเลือกอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกันอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การปรับโมเดล โปรแกรม SEM รายงานค่าเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized residuals) และดัชนีปรับโมเดล (Modification indices) ซึ่งนักวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยปรับพารามิเตอร์ที่พออนุโลมข้อตกลงเบื้องต้นเท่านั้น โดยใช้เกณฑ์ค่าของ Standardized residuals ซึ่งควรมีค่าอยู่ระหว่าง -2 และ +2 หากมีค่าเกินช่วงดังกล่าว แสดงว่า เทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กับเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอื่นในโมเดล นักวิจัยสามารถปรับโมเดลโดยยอมรับให้เทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กัน

ขั้นตอนที่ 3 การตีความผลการวิเคราะห์ นักวิจัยต้องรายงานค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) ซึ่งบอกน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในการสร้างองค์ประกอบ รายงานค่าความแปรปรวนที่องค์ประกอบสามารถอธิบายได้ โดยทั่วไปองค์ประกอบที่สร้างขึ้นควรอธิบายความแปรปรวนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 รายงานค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และรายงานค่าสัมประสิทธิ์ในการสร้างองค์ประกอบ (Factor score regression) เพื่อที่นักวิจัยจะได้นำไปใช้สร้างองค์ประกอบสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3. ปัญหาการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีตัวแปรตาม ซึ่งแตกต่างกับการทดสอบสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบปกติ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก สถิติการวิเคราะห์ จำแนกประเภทและการวิเคราะห์เส้นทาง ดังนั้น สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาตัวทำนายได้

3.2 ขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดได้ ดังนั้น หลังจากขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบนักวิจัยจึงไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดองค์ประกอบได้ว่ามีกี่รอบจึงจะพอดี

3.3 ในปัจจุบันการวิจัยที่ต้องการทดสอบเพื่อลดจำนวนตัวแปร มีเพียงสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่านั้น เนื่องจากสถิตินี้สามารถรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน หลังจากนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ดังนั้น เมื่อนักวิจัยต้องการวิเคราะห์ให้ได้ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงมีสถิติให้เลือกใช้เฉพาะสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพียงตัวเดียว จึงทำให้นักวิจัยต้องเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง ๆ ที่วิธีนี้มีข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น

#### ตอนที่ 4 เกณฑ์ปกติ (Norms)

เกณฑ์ปกติ เป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบทดสอบมาตรฐาน ใช้สำหรับตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน ทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้ถูกทดสอบแต่ละคนได้ทันที โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่น ๆ ที่สอบพร้อมกัน เพราะการตีความหมายของคะแนนจะใช้การอ้างอิงจากเกณฑ์ปกติที่สร้างไว้แล้ว

การสร้างเกณฑ์ปกติจะทำเมื่อนำแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นจนมีคุณสมบัติรายข้อ (ความยาก และอำนาจจำแนก) และทั้งฉบับ (ความตรง และความเชื่อมั่น) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากพอที่จะสร้างเกณฑ์ปกติ หลังจากนั้นจึงนำคะแนนสอบมาสร้างเกณฑ์ปกติ โดยการแปลงคะแนนสอบเป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 313-317; สมนึก ภัททิยธนี, 2549, หน้า 269)

เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ดีและสามารถเป็นตัวแทนประชากรต้องมีจำนวนมากพอ จึงจะทำให้ได้เกณฑ์ปกติที่มีความเชื่อมั่นได้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 313-317)

การสร้างเกณฑ์ปกติจึงขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ 3 ประการ

1. ความเป็นตัวแทนที่ดี คือ การสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่นิยาม สามารถทำได้หลายวิธี ให้เลือกสุ่มตามความเหมาะสมโดยการพิจารณาประชากรเป็นหลัก ถ้าประชากรมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีคุณสมบัติอะไรแตกต่างกันมากนัก ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple random sampling) แต่ถ้าประชากรมีลักษณะที่แตกต่างกันมาก เช่น ขนาดโรงเรียน ระดับความสามารถ ทำเลที่ตั้ง และผลต่อการเรียน การสุ่มต้องใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แต่ถ้าหน่วยการสุ่ม เช่น โรงเรียน ห้องเรียน มีคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่แบ่งหน่วยการสุ่ม

ไว้แล้ว การสุ่มแบบนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ดังนั้น ก่อนสร้างเกณฑ์ปกติต้องวางแผนการสุ่มก่อน เพื่อให้เกณฑ์ปกติเชื่อมั่นได้

2. มีความเที่ยงตรง ในที่นี้หมายถึง การนำคะแนนดิบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้ว สามารถแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง เช่น คนสอบคณิตศาสตร์ได้ 20 คะแนน ตรงกับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 และตรงกับคะแนนที่ (T) 50 แปลว่า เป็นความสามารถปานกลางของกลุ่ม ดังนั้น ความสอดคล้องของคะแนนการสอบกับเกณฑ์ปกติตามความเป็นจริง จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการแปลความหมายของคะแนนการสอบแต่ละครั้ง

3. มีความทันสมัย เกณฑ์ปกตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้นซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา เกณฑ์ปกติที่ศึกษาไว้นานหลายปี อาจมีความผิดพลาดจากความเป็นจริง จำเป็นต้องศึกษาใหม่โดยทั่วไปเกณฑ์ปกติควรเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี

### ชนิดของเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติแบ่งตามลักษณะของประชากร แบ่งได้ดังนี้

1. เกณฑ์ปกติระดับชาติ (National norms) การสร้างเกณฑ์ปกติระดับชาตินั้นใช้ประชากรที่นิยามไว้มากมายทั่วประเทศ เช่น การหาเกณฑ์ปกติของวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระดับชาติ ต้องสอบนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 ทั่วประเทศ จำนวนนักเรียนที่จะต้องสอบจึงมีมาก เพื่อให้รู้ว่าสร้างเมื่อไร จึงต้องกำหนดวัน เดือน ปี ในการสร้างไว้ด้วย เพื่อคนใช้เกณฑ์ปกติจะได้รู้ว่าทันสมัยหรือไม่

2. เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็กลงมา เช่น ระดับจังหวัด หรือระดับอำเภอ การสร้างเกณฑ์ปกติระดับนี้ค่าใช้จ่ายจะน้อยลงและเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอ ในการจัดการศึกษาบางครั้งจังหวัดแต่ละจังหวัดอาจเน้นเนื้อหาวิชาบางวิชาไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะทางด้านวิชาชีพ บางจังหวัดเน้นการเกษตร บางจังหวัดเน้นอุตสาหกรรม บางจังหวัดเน้นการประมง เป็นต้น

3. เกณฑ์ปกติของโรงเรียน (School norms) โรงเรียนบางแห่งมีขนาดใหญ่ นักเรียนแต่ละชั้นมีจำนวนมาก เวลาสร้างข้อสอบแต่ละวิชา แต่ละระดับชั้น ได้ดีมีมาตรฐานแล้วจะสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเองก็ได้ กรณีสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเดียวหรือกลุ่มโรงเรียนในเครือเรียกว่า เกณฑ์ปกติของโรงเรียนใช้ประเมินเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียนส่วนรวมของโรงเรียน และใช้ประเมินการพัฒนาของโรงเรียนได้ด้วย โดยดูได้จากการศึกษาแต่ละปีว่าเด่นหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติเอาไว้

### การสร้างเกณฑ์ปกติ

การสร้างเกณฑ์ปกติมีการสร้างโดยยึดหลักการทางสถิติหลายอย่าง เช่น

1. เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile norms) เกณฑ์แบบนี้สร้างจากคะแนนดิบที่มาจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี แล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างเกณฑ์ปกติ แต่ที่มักทำกันเมื่อหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ก็หยุดแค่นั้น เกณฑ์ปกติแบบนี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปบวกลบกันไม่ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบและแปลความหมาย เช่น นักเรียนคนที่ 1 สอบได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 แสดงว่า เขามีความสามารถเหนือคนอื่นร้อยละ 80 เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ใช้ควบคู่กับเกณฑ์ปกติคะแนนมาตรฐานอื่น ๆ อยู่เสมอ เพราะแปลผลได้ง่าย เข้าใจง่าย มาสลับซับซ้อนมากนัก
2. เกณฑ์ปกติคะแนนที (T-score norms) เกณฑ์แบบนี้นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาบวกลบและเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10
3. เกณฑ์ปกติสเตนไนน์ (Stanines norms) เกณฑ์แบบนี้เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่ง แต่มีค่าเพียง 9 ตัว (Standard nine points) ค่าตั้งแต่ 1 ถึง 9 คะแนน เฉลี่ยอยู่ที่ 5 คะแนน มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานประมาณ 2 คะแนน วิธีการหามักจะเทียบจากเปอร์เซ็นต์ของความถี่ที่คะแนนเรียงตามค่าจะสะดวกกว่า

คะแนนสเตนไนน์	1	2	3	4	5	6	7	8	9
เปอร์เซ็นต์ของจำนวนคน	4%	7%	12%	17%	20%	17%	12%	7%	4%

4. เกณฑ์ปกติตามอายุ (Age norms) แบบทดสอบมาตรฐานบางอย่างหาเกณฑ์ปกติตามอายุ เพื่อดูพัฒนาการในเรื่องเดียวกันว่า อายุต่างกันจะมีพัฒนาการอย่างไรหรืออายุเท่ากันจะมีพัฒนาการต่างกันหรือไม่ การสร้างแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญา และความถนัดนิยามหาเกณฑ์ปกติโดยวิธีนี้ ส่วนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะหาเฉพาะแบบทดสอบที่เป็นวิชาพื้นฐานจริง ๆ เช่น ภาษาและคณิตศาสตร์ เป็นต้น

5. เกณฑ์ปกติตามระดับชั้น (Grade norms) เป็นการหาเกณฑ์ปกติตามระดับชั้นเรียนในโรงเรียนว่าคะแนนเท่าไรควรอยู่ระดับชั้นไหนจึงจะเหมาะสม แบบทดสอบที่จะทำเกณฑ์ปกติชนิดนี้ได้ต้องเป็นเนื้อหาเดียวกัน ดังนั้น วิชาที่นิยมสร้างเกณฑ์ปกติชนิดนี้มักจะเป็นวิชาพื้นฐาน เช่น คำศัพท์ คณิตศาสตร์เบื้องต้น แบบทดสอบวัดความรู้ก็จะเป็นความรู้ที่กว้าง เช่น ศัพท์ที่จะคลุมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แล้วพิจารณาว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีที่ 2 หรือปีที่ 3 จะได้กี่คะแนน ก็จะเป็นเกณฑ์ปกติของระดับชั้นนั้น ๆ

### การแปลความหมายเกณฑ์ปกติ

การแปลความหมายของคะแนนที่มีขั้นตอน ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2549, หน้า 291)

1. หาพิสัยของคะแนน (T สูงสุด-T ต่ำสุด)
2. พิจารณาจำนวนระดับคุณภาพที่ต้องการ (2, 3, 4, หรือ 5 ระดับ)
3. นำจำนวนระดับคุณภาพที่ต้องการไปหารค่าพิสัย ผลลัพธ์ที่ได้ คือ อันตรภาคชั้น

หรือคะแนนที่ปกติของแต่ละระดับคุณภาพ ไม่ว่าจะแบ่งคุณภาพเป็นกี่ระดับ ควรเริ่มต้นแบ่งจากคะแนนที่ (T) ที่ 50 เสมอ (เริ่มจากจุดกึ่งกลางของ โคลงปกติ)

### เกณฑ์การตัดสิน

ชวาล แพรัตกุล (2552) กล่าวถึงการแปลความหมายเกณฑ์ปกติไว้ ดังนี้

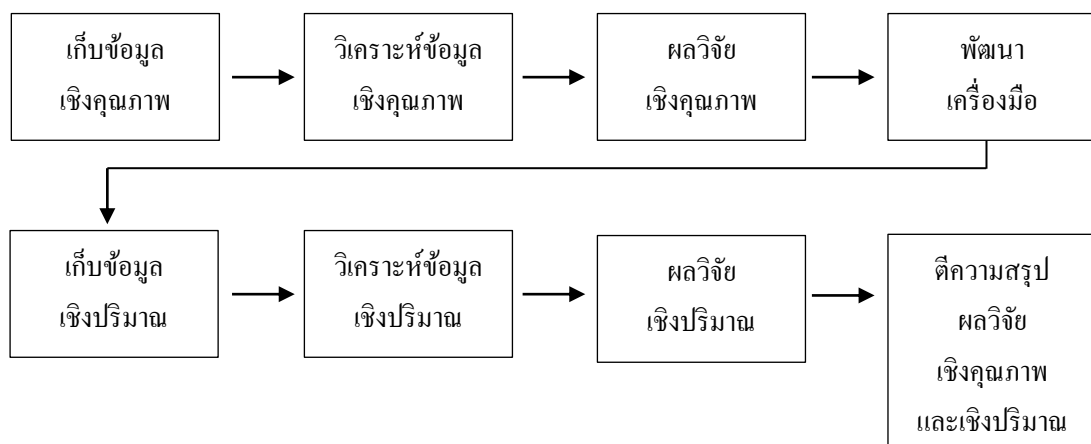
สูงกว่า	T65	แปลว่า	มีระดับสูงมาก
ตั้งแต่	T56-T65	แปลว่า	มีระดับสูง
ตั้งแต่	T46-T55	แปลว่า	มีระดับพอใช้
ตั้งแต่	T35-T45	แปลว่า	มีระดับต่ำ
ต่ำกว่า	T35	แปลว่า	มีระดับต่ำมาก



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งการวิจัยในลักษณะนี้ เรียกว่า การวิจัยแบบสำรวจบุกเบิก (Exploratory design) ซึ่งเป็นการวิจัย 2 ระยะต่อเนื่องกัน (Two-phase mixed methods design) ที่เริ่มต้นการวิจัยระยะแรกด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนแล้ว จึงตามด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยแบบสำรวจบุกเบิกนิยมใช้ค้นหาตัวแปรหรือสร้างกรอบ ทฤษฎีสำหรับการวิจัย ตลอดจนการพัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดตัวแปรต่าง ๆ (Creswell & Clark, 2007, p. 75-79 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2555) ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยแบบสำรวจบุกเบิกในรูปแบบ การพัฒนาเครื่องมือ เพื่อพัฒนา ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขียนเป็นแผนภาพได้ตามภาพที่ 12



ภาพที่ 11 รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิก (Creswell, & Clark, 2007, p. 76 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2555, หน้า 115)

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อศึกษาถึงสภาวะ ลักษณะ และองค์ประกอบ ความสุขในที่ทำงานในบริบทของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยันว่า โมเดลการวัดที่ได้ จากข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลการวัดที่ได้จากทฤษฎีมีความสอดคล้องกันหรือไม่ และพัฒนา เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีการ/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูลหลัก	วิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
ระยะที่ 1 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย				
1. สังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน	- ทบทวนเอกสารและสังเคราะห์เอกสาร	- เอกสาร ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- วิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร	- องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน - แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured)
2. ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study)	- การสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง	- ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 ท่าน	- ถอดเทป - ให้รหัสข้อมูล - จัดกลุ่มข้อมูล	- องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานในบริบทของครูปฐมวัย จำนวน 5 องค์ประกอบ
3. ยืนยันองค์ประกอบหลักโดยผู้เชี่ยวชาญ	- องค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ	- ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน	- วิเคราะห์ค่า IOC	- องค์ประกอบหลัก (ที่ได้รับยืนยัน) จำนวน 5 องค์ประกอบ
4. สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้	- ทบทวนเอกสารและสังเคราะห์เอกสาร	- เอกสาร ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- วิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร	- โมเดลการวัด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้
ระยะที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพัฒนาเกณฑ์ปกติ				
1. พัฒนาแบบวัดจากองค์ประกอบ ทั้ง 64 ตัวบ่งชี้	- แบบวัด (ฉบับร่าง)	- ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน	- วิเคราะห์ค่า IOC	- แบบวัด (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) จำนวน 77 ข้อ
2. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัด	- แบบวัด (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)	- ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 50 คน	- วิเคราะห์ค่า CITC, ค่า Cronbach's alpha coefficient	- แบบวัด (ฉบับสมบูรณ์) จำนวน 64 ข้อ

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการ/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูลหลัก	วิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	- แบบวัด (ฉบับสมบูรณ์)	- ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 921 คน	- วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม LISREL	โมเดลที่ได้รับการยืนยัน
4. พัฒนาเกณฑ์ปกติของแบบวัด	- แบบวัด (ฉบับสมบูรณ์)	- ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 921 คน	- คำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ - คะแนนปกติ	- เกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ

## ระยะที่ 1 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาคำตอบประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ผู้วิจัย เริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้มากำหนดแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) เป็นรายบุคคล เพื่อศึกษาถึงสภาวะ ลักษณะ และองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานในบริบทของครูปฐมวัย จากนั้นจึงสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

### 1. การสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน

ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 35 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (Positive social relationships) และ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานที่คัดสรรแล้วมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายบุคคล

### 2. การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวินิจฉัยนำร่อง (Pilot study) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งในการวิจัยนี้ คือ ครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำความเข้าใจถึงสภาวะ ลักษณะ และองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย เป็นการเติมเต็มช่องว่างของความคิดที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้เรื่องความสุขในที่ทำงานจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่ สุภาภรณ์ จันทวานิช (2556 ข, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ปัญหาของการวิจัย คือ ช่องว่างระหว่างความคิดกับความเป็นจริง หรือความอยากรู้ในสิ่งที่คิดกับสิ่งที่จริงว่าจะสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก เตรียมเครื่องมือการวิจัย มีขั้นตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังต่อไปนี้

### ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) เป็นครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 19 คน ทั้งนี้ จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยพิจารณาจากเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความอึดตัวของข้อมูล และ 2) คุณลักษณะตามเกณฑ์ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากการเลือกแบบยัดเยียดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยจะลงไปในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฐมวัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาให้มากที่สุด (जरศักดิ์ บัระพันธ์, 2557, หน้า 76; ชาย โปธิสิตา, 2548, หน้า 118) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันอย่างน้อย 2 ปี ขึ้นไป
3. เป็นผู้ที่ได้รับรางวัล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ได้แก่ ครูดีในดวงใจ ครูผู้สอนดีเด่น ครูผู้สอนยอดเยี่ยม และครูผู้มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นต้น
4. มีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้ข้อมูล

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและครอบคลุม ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 2 ประเภท คือ 1) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยที่ไม่เคยได้รับรางวัล จำนวน 8 คน และ 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยที่ได้รับรางวัล จำนวน 11 คน ทั้งนี้ ถ้าข้อมูลยังไม่อึดตัว ผู้วิจัยยังคงเก็บข้อมูลต่อไปจนผู้วิจัยพบว่าข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักเหล่านี้เกิดความซ้ำกันจนเป็นแบบแผนที่แน่นอน แม้ว่าจะสัมภาษณ์คนอื่น ๆ อีก โดยในแต่ละประเภทประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดใหญ่ จากทั่วประเทศ ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ครูปฐมวัย

จังหวัด	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง-ใหญ่
กลุ่มที่ 1 ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยที่ไม่เคยได้รับรางวัล จำนวน 8 คน		
สพป.ระยอง เขต 1	1. โรงเรียนบ้านสมานมิตร	1. โรงเรียนอนุบาลวัดหนองสนม 2. โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง
สพป.สระแก้ว เขต 2	2. โรงเรียนบ้านหนองแอก	
สพป.นครนายก	3. โรงเรียนวัดวังยายฉิม	3. โรงเรียนชลนายกสงเคราะห์
สพป. ชุมพร เขต 1	4. โรงเรียนวัดบางแหวน	
สพป.ภูเก็ต		4. โรงเรียนอนุบาลภูเก็ต
กลุ่มที่ 2 ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยที่เคยได้รับรางวัล จำนวน 11 คน		
สพป.นครสวรรค์ เขต 2	1. โรงเรียนบ้านหนองเจ็ดحاب	
สพป.นครสวรรค์ เขต 3	2. โรงเรียนวัดหนองสีนวล	
สพป.สระแก้ว เขต 2		1. โรงเรียนปึกgrim
สพป.นครนายก	3. โรงเรียนบ้านคอนกลาง	2. โรงเรียนชุมชนบ้านหัวหวาย
	4. โรงเรียนกุฎิเตี้ย	3. โรงเรียนอนุบาลนครนายก
	5. โรงเรียนวัดวังไทร	4. โรงเรียนอนุบาลบ้านนา (วัดช้าง)
	6. โรงเรียนวัดวังทิพย์พันธาราม	
สพป.ภูเก็ต		5. โรงเรียนบ้านป่าครองชีพ

### ขั้นตอนการดำเนินการ ตลอดจนความอิ่มตัวของข้อมูล (Saturation) ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเรื่องความสุขในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน  
สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย

1. ตัวผู้วิจัย ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะผู้วิจัย  
เป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเที่ยงตรง ไม่บิดเบือน  
ไปจากความเป็นจริง ทั้งนี้ ชาย โพธิ์สิตา (2556, หน้า 275-279) กล่าวว่า ผู้สัมภาษณ์ที่ดีควรมีคุณสมบัติ  
ในประเด็นหลัก 3 ประการ คือ มีความรู้ในหัวข้อที่ทำวิจัย มีความสามารถในการถามคำถามและ  
การฟัง และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตอบ ด้วยเหตุนี้ ก่อนเริ่มต้นการวิจัย  
ผู้วิจัยจึงได้มีการเตรียมตัวให้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำเนินการวิจัย ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน

ทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview protocol) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) โดยใช้คำถามปลายเปิดร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงาน ทั้งนี้ ข้อคำถามจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ 2.1) คำถามในขั้นเริ่มการสนทนา โดยผู้วิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เชิงลึก กระบวนการสัมภาษณ์ และสิทธิของผู้ให้ข้อมูล สร้างสัมพันธภาพ พุดคุยด้วยความเป็นกันเอง ซักถามเรื่องทั่วไปเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ พร้อมทั้งขออนุญาตในการบันทึกเสียง และจดบันทึกอย่างย่อ 2.2) คำถามในการเข้าสู่ประเด็นที่ศึกษา และ 2.3) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและขั้นยุติการสนทนา

3. การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ นอกจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ด้วยการสังเกตและจดบันทึกลักษณะต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นขณะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก เช่น ลักษณะน้ำเสียง การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง เพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

4. เครื่องบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับบันทึกเสียงสนทนาในระหว่างการสัมภาษณ์

#### ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

1. เมื่อได้จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว ผู้วิจัยได้พูดคุยโดยตรงแบบตัวต่อตัว หรือ โทรศัพท์เพื่อติดต่อขอความร่วมมือและขออนุญาตสัมภาษณ์ และนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์ภายหลัง

2. ผู้วิจัยดำเนินการก่อนการสัมภาษณ์เชิงลึก เริ่มต้นด้วยการสร้างความคุ้นเคยในช่วง 5 นาทีแรก จากนั้นได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะการสนทนาแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก การขออนุญาตบันทึกเสียง การเก็บรักษาความลับ การทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัยและการวิเคราะห์ การนำเสนอข้อมูลจะทำในภาพรวม ผู้วิจัยจะใช้นามสมมติแทนชื่อจริง เป็นต้น หลังจากได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลหลักแล้วผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ประมาณ 30-40 นาที จนกว่าผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมตามประเด็นที่ศึกษาเป็นหลัก และจะหยุดการสัมภาษณ์เมื่อข้อมูลอิ่มตัว โดยพบว่า ข้อมูลที่ได้เริ่มซ้ำกับข้อมูลเดิม ไม่มีข้อมูลใหม่ที่เพิ่มเติมจากข้อมูลเดิมที่เก็บรวบรวมได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลอิ่มตัวเมื่อได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังคงสัมภาษณ์ต่อจนครบ 19 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและสมบูรณ์ที่สุด



3. หลังจากได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการถอดความบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์เป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษร แล้วจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้พร้อมกับการฟังเทปบันทึกการสัมภาษณ์ซ้ำ แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลถอดรหัสข้อความ (Coding) และจัดกลุ่มข้อมูลตามลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกันให้เป็นหมวดหมู่ (Categories) จากนั้นจัดเป็นประเด็นย่อย (Sub themes) และสรุปเป็นประเด็นหลัก ด้วยการรวมประเด็นย่อยที่มีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกันไว้ด้วยกันในประเด็นหลัก (Themes) โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้งนี้ ในการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวทางที่ อารีวรรณ อ่วมตानी (2549 อ้างถึงใน ชูติมา พงศ์วรินทร์, 2554, หน้า 116-117) ได้กล่าวว่า การสัมภาษณ์เชิงลึกจะเน้นที่ความคิดของคน โดยใช้เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลบอกเล่าให้ฟังเป็นหลักการสนทนาในลักษณะบรรยากาศที่มีอิสระในการถาม มีการถาม-ตอบอย่างเป็นธรรมชาติแบบการแลกเปลี่ยนที่เป็นกันเอง คำตอบที่ได้จากการสนทนาจะเป็นเพียงจุดเริ่มต้นที่ยังไม่ใช่ข้อสรุป และคำตอบจากการสนทนา หากแต่จะเป็นเพียงแนวทางในการพูดคุย อีกทั้งคำตอบจากการสนทนายังไม่ใช่เพียงคำพูดหรือน้ำเสียงเพียงอย่างเดียว แต่จะรวมถึงท่าทีความรู้สึกที่แสดงออกมาทางสีหน้า ปรายตา ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลแสดงออกมา โดยลักษณะคำถามของการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย 1) คำถามหลัก (Main questions) ซึ่งเป็นการถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ 2) คำถามเพื่อขอรายละเอียดและความชัดเจน/ คำถามชักใช้ไล่เรียง (Probes) จะเป็นคำถามเพื่อต้องการให้ผู้ตอบระบุนรายละเอียดลงลึกในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น จะได้ตอบให้จบประเด็น และเป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้สัมภาษณ์มีความสนใจต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งมักจะใช้หลังจากผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามหลักแล้ว แต่คำตอบยังไม่ชัดเจนพอ อาจจะขาดรายละเอียด หรือคำตอบอาจมีประเด็นใหม่ที่นำรู้มาติดตาม และ 3) คำถามเพื่อตามประเด็น/ คำถามติดตาม (Follow-up questions) เป็นการซักถามต่อเนื่องตามสาระ ขยายความของสิ่งที่ได้พูดไปแล้ว เพื่อเพิ่มมิติทางกว้างและทางลึกของเรื่องที่ศึกษาให้มากขึ้น โดยการหยิบเอาเรื่องใหม่ที่เพิ่งได้พบจากการสัมภาษณ์มาเป็นประเด็นถามต่อเพื่อจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อที่ลึกลงไป (Rubin & Rubin, 1995 อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2551; ชาย โพธิสิตา, 2556, หน้า 272-274)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายบุคคล โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-40 นาที ข้อมูลที่ถอดข้อความจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษรนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่ระหว่างการเก็บ

รวบรวมข้อมูลเพื่อค้นพบประเด็นใหม่ ๆ และประเด็นที่ไม่ชัดเจนแล้วต้องการสัมภาษณ์รายบุคคลเพิ่มเติม หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นสุดผู้วิจัยถอดความแบบคำต่อคำ (Verbatim) จากเทปบันทึกเสียง และตรวจสอบความถูกต้องด้วยการอ่านบทสัมภาษณ์อย่างละเอียด เมื่อพบข้อสงสัยในบทสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะฟังเทปบันทึกเสียงอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความถูกต้องของบทสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์บริบท (Context analysis) และเนื้อหา (Content analysis) ตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะศึกษามาเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างของข้อมูลในประเด็นหรือคำสำคัญที่เกิดขึ้นจากข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยถอดรหัสข้อความ (Coding) ด้วยการดึงกลุ่มคำหรือประโยคที่สำคัญในประเด็นที่ศึกษา และจัดกลุ่มข้อมูลตามลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกันให้เป็นหมวดหมู่ (Categories) จากนั้นจัดเป็นประเด็นย่อย (Sub themes) และสรุปเป็นประเด็นหลัก ด้วยการรวมประเด็นย่อยที่มีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกันไว้ด้วยกันในประเด็นหลัก (Themes) ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการเรียงร้อยเรื่องราวตามประเด็นหลักที่ค้นพบร่วมกับนำบริบทที่ศึกษาเข้ามาอธิบาย

#### **ความน่าเชื่อถือของงานวิจัย (Trustworthiness)**

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในด้านความน่าเชื่อถือความสามารถในการถ่ายโอน และความสามารถในการยืนยัน (Lincoln & Guba, 1985; Robert Wood Johnson Foundation, 2008; สุภางค์ จันทวานิช, 2551 ข; ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2552; อารีวรรณ อ่วมธานี, 2549 อ้างถึงใน ชูติมา พงศ์วรินทร์, 2554, หน้า 119-122) ดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสามารถที่จะยืนยันได้ว่า ผลที่ได้จากการศึกษานั้นเป็นจริง ด้วยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยตรวจสอบจากแหล่งเวลา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในต่างช่วงเวลากัน เพื่อพิจารณาว่าถ้าข้อมูลต่างช่วงเวลาจะเหมือนกันหรือไม่ การตรวจสอบแหล่งสถานที่ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งจากแหล่ง โรงเรียน บ้าน และสถานที่ประชุมสัมมนา เพื่อพิจารณาว่าถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และการตรวจสอบแหล่งบุคคล โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คน เพื่อพิจารณาว่าถ้าผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

2. ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) ผู้วิจัยตรวจสอบความสามารถในการถ่ายโอนเพื่อแสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาลักษณะของกลุ่มที่ศึกษาได้จริง (Representative sample) มีความสามารถในการอ้างอิงไปยังสภาพการณ์ในบริบทที่คล้ายกันได้ ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลักในขั้นเริ่มต้นและเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถตอบคำถามการวิจัย และสามารถอ้างอิงถึงประเด็นที่ศึกษา

3. ความสามารถในการยืนยัน (Conformability) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสามารถในการยืนยันเพื่อแสดงความเป็นกลางของข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ว่าเกิดจากผู้ให้ข้อมูล มิใช่ข้อคิดของผู้วิจัย ด้วยการตรวจสอบร่องรอยการวิจัย (Audit trail) ผู้วิจัยแสดงร่องรอยการวิจัยจากหลักฐานต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้ ตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัยจนพัฒนาเป็นรายงานการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลดิบ ได้แก่ เทปบันทึกการสัมภาษณ์ บันทึกภาคสนามบทสนทนาจากการสัมภาษณ์ การพัฒนาข้อมูล และการพัฒนาข้อสรุป ได้แก่ การให้รหัสข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล ข้อค้นพบที่สนับสนุนการจัดกลุ่มข้อมูล ตลอดจนร่องรอยการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ในภาคผนวกของรายงานการวิจัย เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันว่า สิ่งต่าง ๆ ที่วิเคราะห์และสรุปได้มาจากข้อมูลจริง มิใช่ผู้วิจัยคิดขึ้นมาเอง

#### การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การรักษาความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยไม่มีข้อมูลใดในรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลหลัก สิทธิในการยินดียินยอมเข้าร่วมการวิจัย ตลอดจนสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัยได้ ทุกเมื่อหากผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น และเมื่อผู้ให้ข้อมูลหลักรับทราบรายละเอียดข้างต้นแล้ว และยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจึงจะเริ่มดำเนินการในการสัมภาษณ์เชิงลึก

#### 3. การยืนยันองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยดังกล่าวมาหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้การยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน

5 ท่าน ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจในบริบทของวิชาชีพครู รวมถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพซึ่งมีทั้งองค์ความรู้และประสบการณ์ตรง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แสดงในภาคผนวก ก)

1. เป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ

3. เคยมีประสบการณ์ในด้านการเป็นครูผู้สอน

4. มีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้ข้อมูล

โดยพิจารณาในเรื่องความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหาองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1 หมายถึง เห็นด้วย, 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ และ -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ผู้วิจัยนำผลการยืนยันองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย มาคำนวณตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

*IOC* หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบหลักกับโครงสร้างเนื้อหา

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อความของผู้เชี่ยวชาญ

*N* หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย พิจารณาจากค่าดัชนี *IOC* (Indexes of item-objective congruence) ที่มีค่ามากกว่า 0.5 จึงถือว่าองค์ประกอบหลักนั้นเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552)

#### 4. การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

หลังจากที่ผู้วิจัยได้องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่ได้รับการยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบจากการศึกษาเอกสาร เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ตามลำดับ

## ระยะที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยันว่า

โมเดลการวัดที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลการวัดที่ได้จากทฤษฎีมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ตลอดจนการสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ระดับชาติ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

### 1. การพัฒนาแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปสร้างข้อคำถามของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำแบบวัดฉบับร่างที่จัดทำขึ้นไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและปรับแก้ไข จากนั้นนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แสดงในภาคผนวก ข) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัดที่พัฒนาขึ้นทั้งฉบับและคุณภาพของข้อคำถาม โดยพิจารณาความครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถาม และความเป็นตัวแทนของเนื้อหาที่ต้องการวัด รวมทั้งพิจารณาความตรงของเนื้อหาข้อคำถาม (Item content validity) ว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ครอบคลุมตามนิยาม และโครงสร้างเนื้อหาที่ระบุไว้ในนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้ดัชนี *IOC* ในการให้คะแนน คือ -1, 0, และ 1 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
  - 1 หมายถึง ข้อคำถามมีสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

*IOC* หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

*N* หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์

ถ้าค่าดัชนี *IOC* มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/

วัตถุประสงค์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) จากนั้นผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาสร้างเป็นแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1

## 2. การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) จำนวน 77 ข้อ โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับครูปฐมวัยที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้มาทำการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามที่เหลือในแบบวัด (Corrected item-total correlation: CITC) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นวัดลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามที่เหลือหรือไม่ และคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมตามเกณฑ์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกินกว่า .20 ขึ้นไป และผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในที่ทำงาน โดยการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

## 3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบ

### เชิงยืนยันอันดับที่สอง

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยันว่าโมเดลการวัดที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลการวัดที่ได้จากทฤษฎีมีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 60,016 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 28,470 โรงเรียนทั่วประเทศ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 921 คน

### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่ง Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำควรมี 100 คน และควรมีอย่างน้อย 10-20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์ สอดคล้องกับ Saris and Stronkhorst (1984)

กำหนดว่า ไม่ควรต่ำกว่า 100 หน่วย หรือ 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร ส่วน Marsh, Hau, Balla, and Grayson (1998) กำหนดว่าไม่ควรต่ำกว่า 200 คน หรือ 10 คนต่อหนึ่งตัวแปร หรือ 5 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า โดยกำหนดที่ 5 คน ต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ ซึ่งในการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 148 พารามิเตอร์ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมีขนาดเท่ากับ 740 คน ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์โมเดล ต้องมีจำนวนอย่างน้อย 740 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเพื่อชดเชยกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และให้ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งภูมิภาค ออกเป็น 6 ภูมิภาค โดยใช้เกณฑ์การแบ่งภูมิภาคตามเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคใต้

ขั้นที่ 2 สุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละภูมิภาค ๆ ละ 5 จังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) รวมทั้งสิ้น 30 จังหวัด

ขั้นที่ 3 แบ่งโรงเรียนในแต่ละจังหวัด ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่

ขั้นที่ 4 สุ่มเลือกโรงเรียนในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนครูปฐมวัยที่ต้องการศึกษา ทั้งครูปฐมวัยที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูปฐมวัยที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่

รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนโรงเรียน และครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดใหญ่		รวม	
	จำนวนครูปฐมวัย		จำนวนครูปฐมวัย		จำนวนครูปฐมวัย	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
1. ภาคเหนือ	64	6.9	89	9.7	153	16.6
2. ตะวันออกเฉียงเหนือ	124	13.5	64	6.9	188	20.4
3. ภาคตะวันตก	27	2.9	65	7.1	92	10.0
4. ภาคตะวันออก	128	13.9	73	7.9	201	21.8
5. ภาคกลาง	116	12.6	36	3.9	152	16.5
6. ภาคใต้	69	7.6	66	7.2	135	14.7
รวม	528	57.4	393	42.7	921	100

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน และตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWH) เป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) จำนวน 64 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความคิดเชิงบวก (PT) จำนวน 16 ข้อ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) จำนวน 8 ข้อ การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) จำนวน 16 ข้อ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) จำนวน 14 ข้อ และการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) จำนวน 10 ข้อ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 โครงสร้างและจำนวนข้อคำถามของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

องค์ประกอบหลัก/ องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม (ข้อที่)		จำนวนข้อ
	ด้านบวก	ด้านลบ	
1. ความคิดเชิงบวก (PT)			
1.1 การมองโลกในแง่ดี (PTO)	1,16,31,44,53	-	5
1.2 การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ)	2,17,45,54,61	32	6
1.3 การมีความกระตือรือร้น (PTE)	3,18,33,46,55	-	5
รวม			16



ตารางที่ 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม (ข้อที่)		จำนวนข้อ
	ด้านบวก	ด้านลบ	
<b>2. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS)</b>			
2.1 ความไว้วางใจ (PST)	4,19	-	2
2.2 การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS)	5,20,34	-	3
2.3 ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE)	6	21,35	3
รวม			8
<b>3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)</b>			
3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE)	7,22,47	36	4
3.2 การเคารพนับถือตนเอง (SESR)	8,48,56,62	23,37	6
3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (SER)	9,24,38,49,63	57	6
รวม			16
<b>4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)</b>			
4.1 การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC)	10,25,39,50,58,64	-	6
4.2 การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS)	11,40,51,59	26	5
4.3 ความยุติธรรม (POF)	12,27,41	-	3
รวม			14
<b>5. การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM)</b>			
5.1 ทักษะ (CMS)	13,28,60	42,52	5
5.2 ความรู้ (CMK)	14,29,43	-	3
5.3 ทักษะคติ (CMK)	15,30	-	2
รวม			10
รวมทั้งฉบับ	54	10	64

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามมาตรฐานค่า

1 คะแนน เมื่อข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลยทุกประการหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

2 คะแนน เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเล็กน้อยหรือนาน ๆ ครั้ง

3 คะแนน เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก หรือบ่อยครั้ง

4 คะแนน เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูปฐมวัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์กับผู้อำนวยการ โรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างก่อน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งให้กับผู้อำนวยการ โรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

2.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปพร้อมกับแบบสอบถามการวิจัย และแนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยไปพร้อมกันด้วย โดยผู้วิจัยได้ทำการโทรศัพท์ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยทำการพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำคำตอบที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ จำนวนร้อยละ เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ด้วยโปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์

## 2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item-objective congruence: *IOC*) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามที่เหลือในแบบวัด (Corrected item-total correlation: *CITC*)

2.2 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency of reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

## 3. การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่วัดองค์ประกอบเดียวกันต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยตรวจสอบจากค่า Kaiser-Myer-Olkin's measures of sampling adequacy (*KMO*) ทั้งค่า *KMO* รายตัวบ่งชี้และในภาพรวม เกณฑ์ที่ใช้ คือ *KMO* ควรค่ามากกว่า 0.6 (Cerny & Kaiser, 1977) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's test of sphericity ควรปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

3.2 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL (ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

3.2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First order confirmatory factor analysis) โดยการนำตัวแปรใหม่จากการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย มาวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบหลัก

### 3.2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis)

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้ (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2544, หน้า 11-14; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. ทดสอบด้วยค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า  $p$  สูงกว่า .05 ( $p > .05$ ) แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสม กล่าวคือ ความแปรปรวนร่วมในประชากรตามโมเดลกับความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน นั่นคือ โมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูล

2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-square*) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ ( $X^2/df$ ) ถ้าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ น้อยกว่า 5.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Mueller, 1996)

3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*Goodness of fit index: GFI*) เป็นค่าดัชนีที่นำค่าไค-สแควร์ มาแปลงค่าอีกครั้ง เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าความเหมาะสมก่อนและหลังปรับโมเดล เป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเหมือนกับค่าไค-สแควร์ ถ้ามีค่ามากกว่า .90 ถือได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier et al., 2003)

4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่มีการปรับแก้ไขแล้ว (*Adjusted goodness of fit index: AGFI*) เป็นดัชนีปรับแก้ *GFI* โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้ามีค่ามากกว่า .90 ถือได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier et al., 2003)

5. ดัชนีหาค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*Root mean square error of approximation: RMSEA*) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน ซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับความแปรปรวนร่วมตามโมเดล ถ้าค่า *RMSEA* น้อยกว่า .06 ถือได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Hu & Bentler, 1998, 1999)

#### 4. การพัฒนาเกณฑ์ปกติ

นำคะแนนดิบที่ได้จากการเก็บข้อมูลแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทั้ง 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 921 คน มาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน โดยใช้คะแนนที่ปกติ (*Normalized T-Score*) ซึ่งเป็นการแปลงคะแนนให้เป็นมาตรฐานในรูปของโค้งปกติเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย การวิเคราะห์เกณฑ์ปกติใช้การคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (*Percentile*) และคะแนนที่ปกติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งคะแนนรายองค์ประกอบและในภาพรวม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบสำรวจบุกเบิก (Exploratory design) ซึ่งเป็นแบบแผนการวิจัย 2 ระยะต่อเนื่องกัน (Two-phase mixed methods design) ที่เริ่มต้นการศึกษาระยะแรกด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนแล้วจึงตามด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

**ระยะที่ 1** การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อศึกษาถึงสภาวะ ลักษณะ และองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานในบริบทของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ระยะที่ 2** การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) และพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยทั้ง 2 ระยะ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการมองหา  
ประเด็นสำคัญขององค์ประกอบความสุขในที่ทำงานในบริบทของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย  
ขั้นต้น (Pilot study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อนำข้อมูล  
ที่ได้มากำหนดเป็นองค์ประกอบหลักร่วมกับองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี เพื่อกำหนด  
เป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วสรุปเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้  
ตามลำดับ โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก  
และ 2) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) เป็นครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 19 คน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลอ้อมตัวเมื่อได้  
จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังคงสัมภาษณ์ต่อจนครบ 19 คน เพื่อให้ได้ข้อมูล  
ที่มีความหลากหลายและสมบูรณ์ที่สุด ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)  
มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน  
ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป 3) เป็นผู้ที่ได้รับรางวัล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์  
ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ได้แก่ ครูดีในดวงใจ ครูผู้สอนดีเด่น ครูผู้สอน  
ยอดเยี่ยม และครูผู้มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นต้น และ 4) มีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้  
ข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและครอบคลุม ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก  
เป็น 2 ประเภท คือ 1) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยที่ไม่เคยได้รับรางวัล จำนวน 8 คน  
และ 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยที่ได้รับรางวัล จำนวน 11 คน โดยในแต่ละประเภท  
ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ จากทั่วประเทศ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลหลัก

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	ประสบการณ์ การสอน (ปี)	ขนาดโรงเรียน		การได้รับรางวัล	
				เล็ก	ใหญ่	ได้รับ	ไม่ได้รับ
K1	บ้านสมานมิตร	ระยอง	14	✓			✓
K2	อนุบาลวัดหนองสนม	ระยอง	22		✓		✓
K3	สามัคคีราษฎร์บำรุง	ระยอง	20		✓		✓
K4	บ้านหนองแอก	สระแก้ว	15	✓			✓
K5	วัดวังยายฉิม	นครนายก	13	✓			✓
K6	ชลนายกสงเคราะห์	นครนายก	15		✓		✓
K7	วัดบางแหวน	ชุมพร	5	✓			✓
K8	อนุบาลภูเก็ต	ภูเก็ต	10		✓		✓
K9	บ้านหนองเจ็ดหาบ	นครสวรรค์	9	✓		✓	
K10	วัดหนองสีนวล	นครสวรรค์	7	✓		✓	
K11	ปึกริม	สระแก้ว	16		✓	✓	
K12	บ้านคอนกลาง	นครนายก	18	✓		✓	
K13	กุฎีเตี้ย	นครนายก	4	✓		✓	
K14	วัดวังไทร	นครนายก	30	✓		✓	
K15	วัดวังทิพย์พันธาราม	นครนายก	29	✓		✓	
K16	ชุมชนบ้านหัวหวาย	นครนายก	10		✓	✓	
K17	อนุบาลนครนายก	นครนายก	35		✓	✓	
K18	อนุบาลบ้านนา (วัดช้าง)	นครนายก	20		✓	✓	
K19	บ้านป่าครองชีพ	ภูเก็ต	3		✓	✓	
รวม				10	9	11	8

### ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และผ่านการตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Member-checking) โดยผู้วิจัยทำการถอดความบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์บริบท (Context analysis) และเนื้อหา (Content analysis) ตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะศึกษามาเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างของข้อมูลในประเด็น

หรือคำสำคัญที่เกิดขึ้นจากข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยถอดรหัสข้อความ (Coding) ด้วยการดึงกลุ่มคำหรือประโยคที่สำคัญในประเด็นที่ศึกษา และจัดกลุ่มข้อมูลตามลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกันให้เป็นหมวดหมู่ (Categories) จากนั้นจัดเป็นประเด็นย่อย (Sub themes) และสรุปเป็นประเด็นหลักด้วยการรวมประเด็นย่อยที่มีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกันไว้ด้วยกันในประเด็นหลัก (Themes) ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการเรียงร้อยเรื่องราวตามประเด็นหลักที่ค้นพบร่วมกับนำบริบทที่ศึกษาเข้ามาอธิบาย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (K1-K19) พบว่า ครูปฐมวัยทั้งกลุ่มครูปฐมวัยที่ไม่เคยได้รับรางวัล และกลุ่มครูปฐมวัยที่ได้รับรางวัล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ได้แก่ ครูดีในดวงใจ ครูผู้สอนดีเด่น ครูผู้สอนยอดเยี่ยม และครูผู้มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แสดงข้อความที่สนับสนุนองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ทุกคนรายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 สรุปจำนวนข้อความสนับสนุนของผู้ให้ข้อมูลหลักจำแนกตามองค์ประกอบหลัก  
ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จำนวน 5 องค์ประกอบ

ผู้ให้ข้อมูล หลัก	ความคิด เชิงบวก	ความสัมพันธ์ ที่ดีทางสังคม	การเห็นคุณค่า ในตัวเอง	การรับรู้	การรับรู้
				การสนับสนุน จากองค์กร	ความสามารถ และเชี่ยวชาญ
K1	1	1	1	1	1
K2	1	1	1	1	1
K3	1	1	1	1	1
K4	1	1	1	1	1
K5	1	1	1	1	1
K6	1	1	1	1	1
K7	1	1	1	1	1
K8	1	1	1	1	1
K9	1	1	1	1	1
K10	1	1	1	1	1
K11	1	1	1	1	1
K12	1	1	1	1	1



ตารางที่ 19 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล หลัก	ความคิด เชิงบวก	ความสัมพันธ์ ที่ดีทางสังคม	การเห็นคุณค่า ในตัวเอง	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	การรับรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญ
K13	1	1	1	1	1
K14	1	1	1	1	1
K15	1	1	1	1	1
K16	1	1	1	1	1
K17	1	1	1	1	1
K18	1	1	1	1	1
K19	1	1	1	1	1
รวม	19	19	19	19	19

บทสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ข้อค้น พบว่า ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย  
5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นความรู้สึกรักในงานที่ทำ สนุกสนาน มุ่งมั่น  
และทุ่มเท มองปัญหาอย่างสร้างสรรค์และท้าทาย ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รู้ถึงคุณค่าของงาน  
ที่รับผิดชอบ และดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

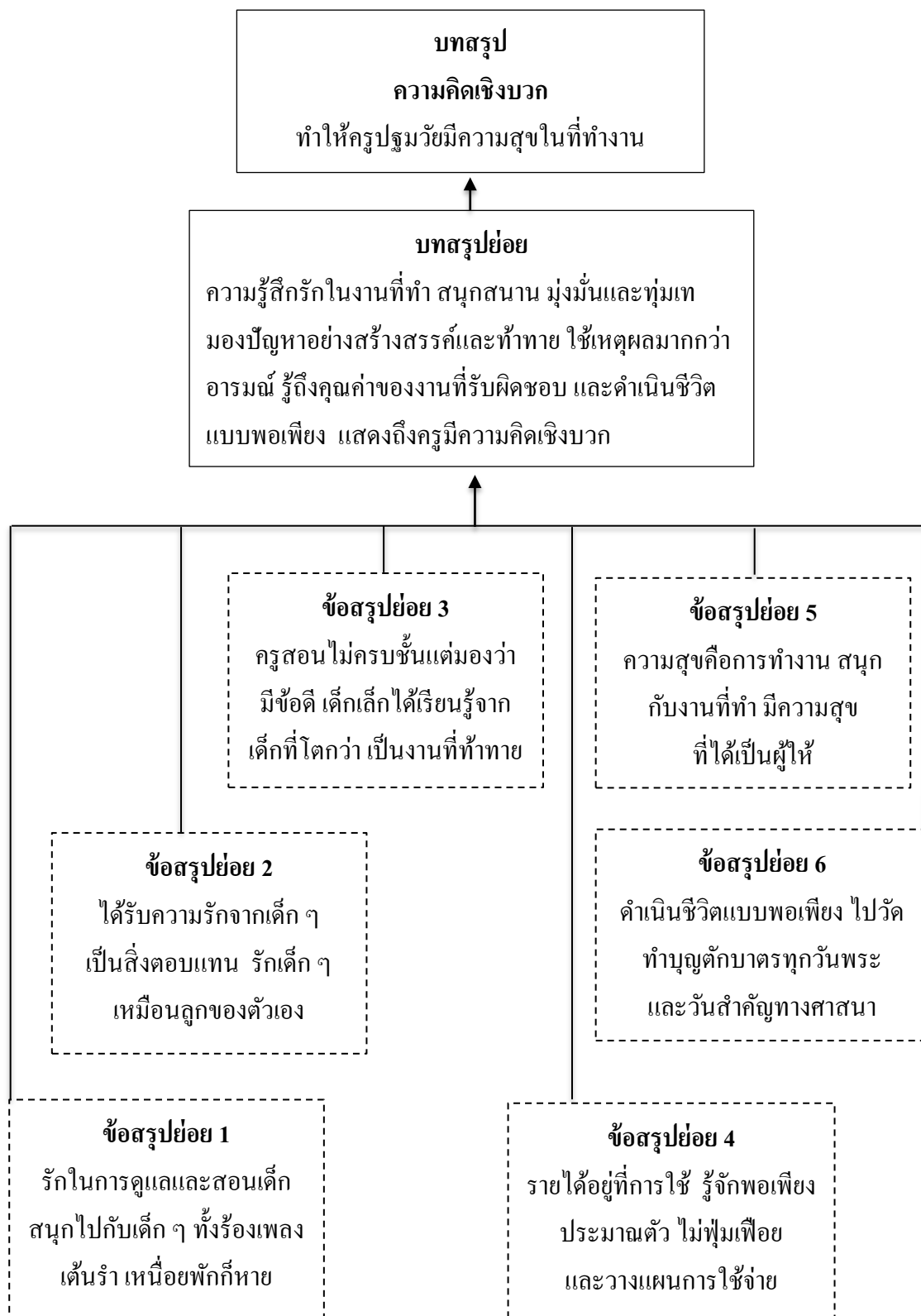
2. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) เป็นความรู้สึกมั่นใจถึง  
ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารและเพื่อนครู การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน  
รับฟังปัญหา สนับสนุน ส่งเสริม คอยให้แนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นทีปรึกษาที่ดี

3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) เป็นความรู้สึกถึงความมั่นคงและมีเกียรติ  
ในการประกอบวิชาชีพครู เป็นงานที่มีคุณค่า ช่วยสร้างคน สร้างชาติ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจ  
ในวิชาชีพ ได้รับความรักและความไว้วางใจจากเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน

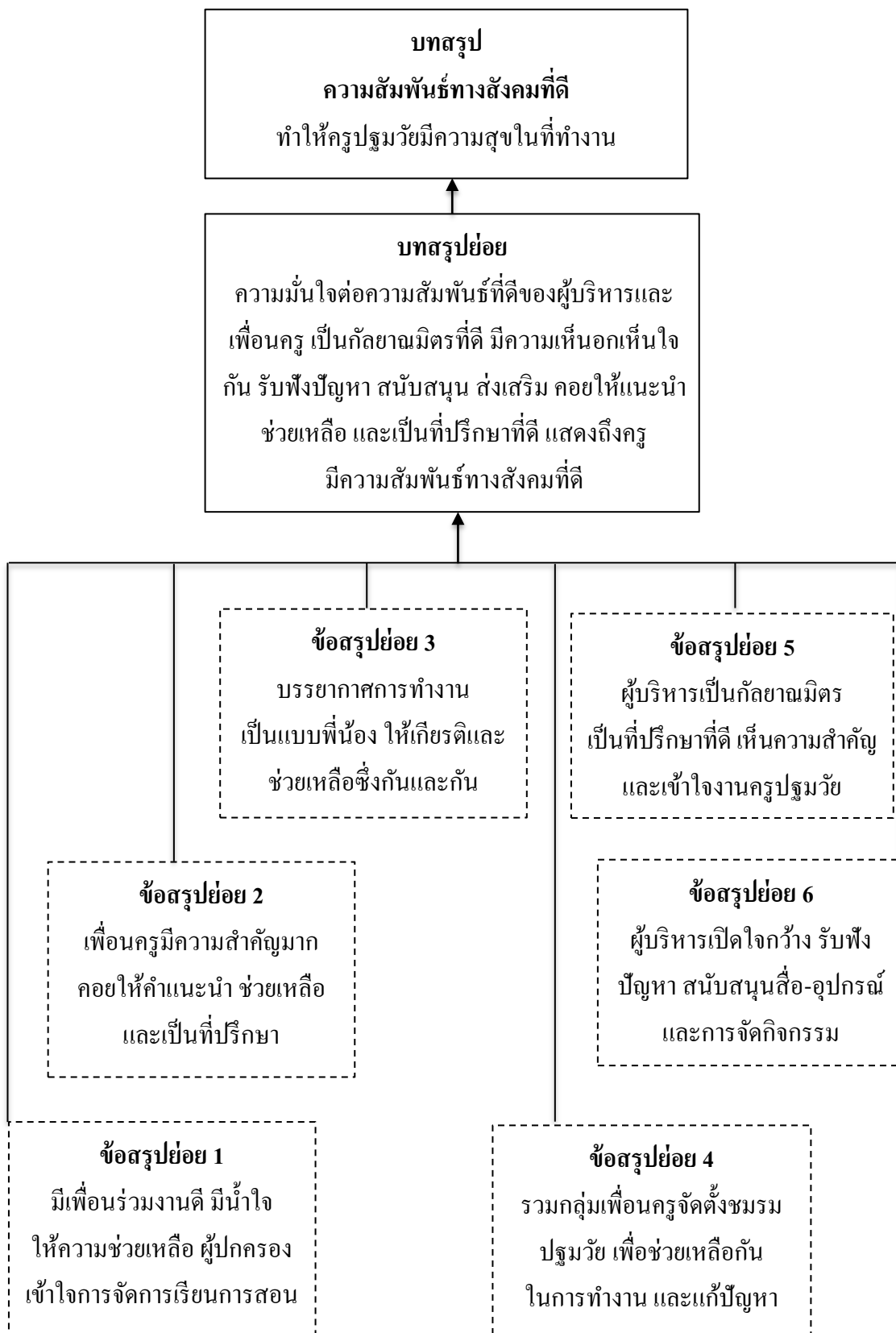
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) เป็นการรับรู้  
ของครูถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการประเมินผลงาน การได้รับความ  
ความช่วยเหลือ สนับสนุน และการดูแลเอาใจใส่ในการทำงานของครูจากผู้บังคับบัญชา

5. การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) เป็นการรับรู้ของครูถึงความสามารถที่ว่า ครูปฐมวัยต้องเป็นผู้มีความรู้ เฉพาะศาสตร์ มีความสนใจใฝ่รู้ เข้ารับการอบรมและศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รายละเอียดดังภาพที่ 12-16

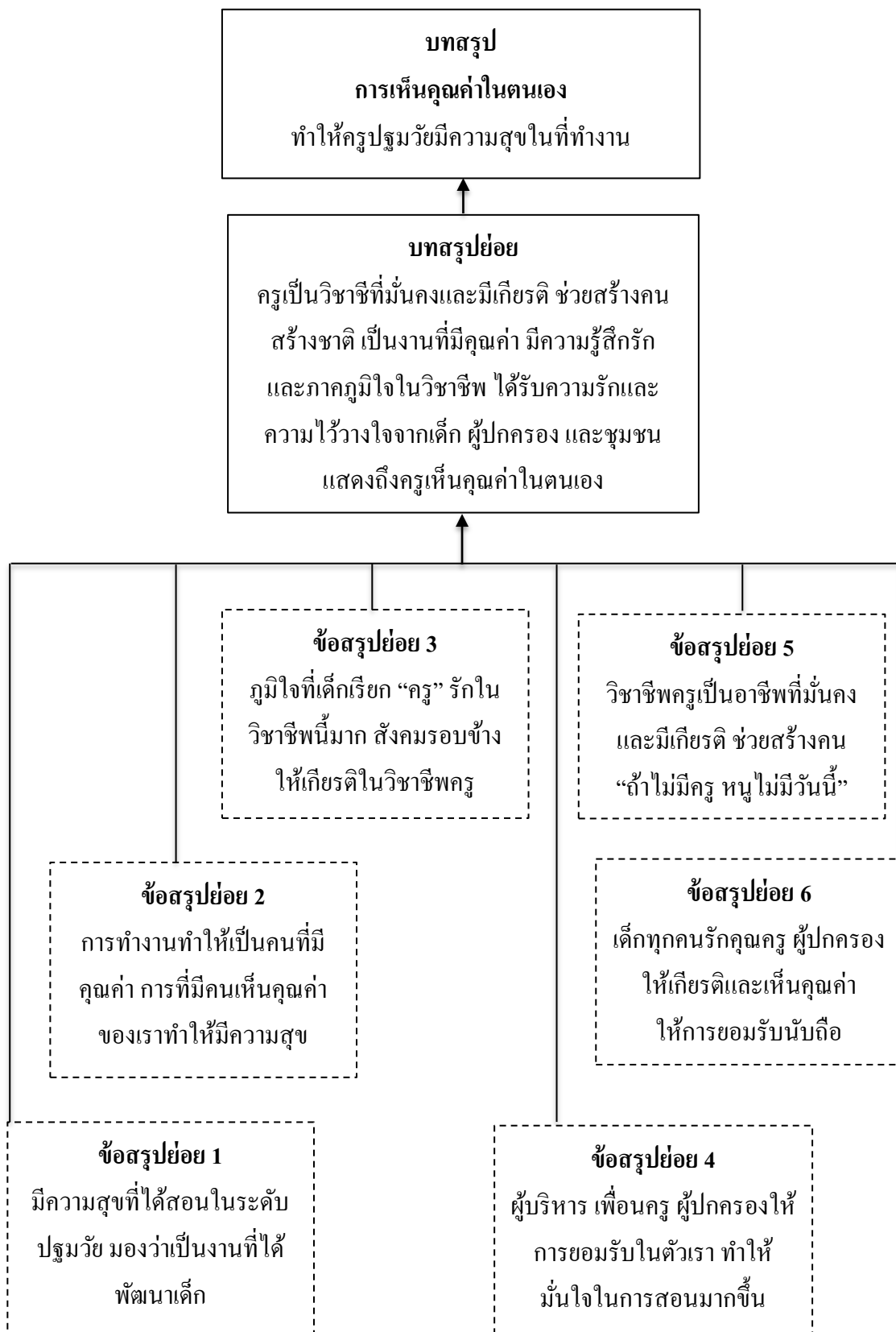
ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ให้ข้อค้น พบว่า องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ซึ่งองค์ประกอบที่ 4 และองค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) เป็นองค์ประกอบที่ได้เพิ่มขึ้นมาจากองค์ประกอบเชิงทฤษฎี



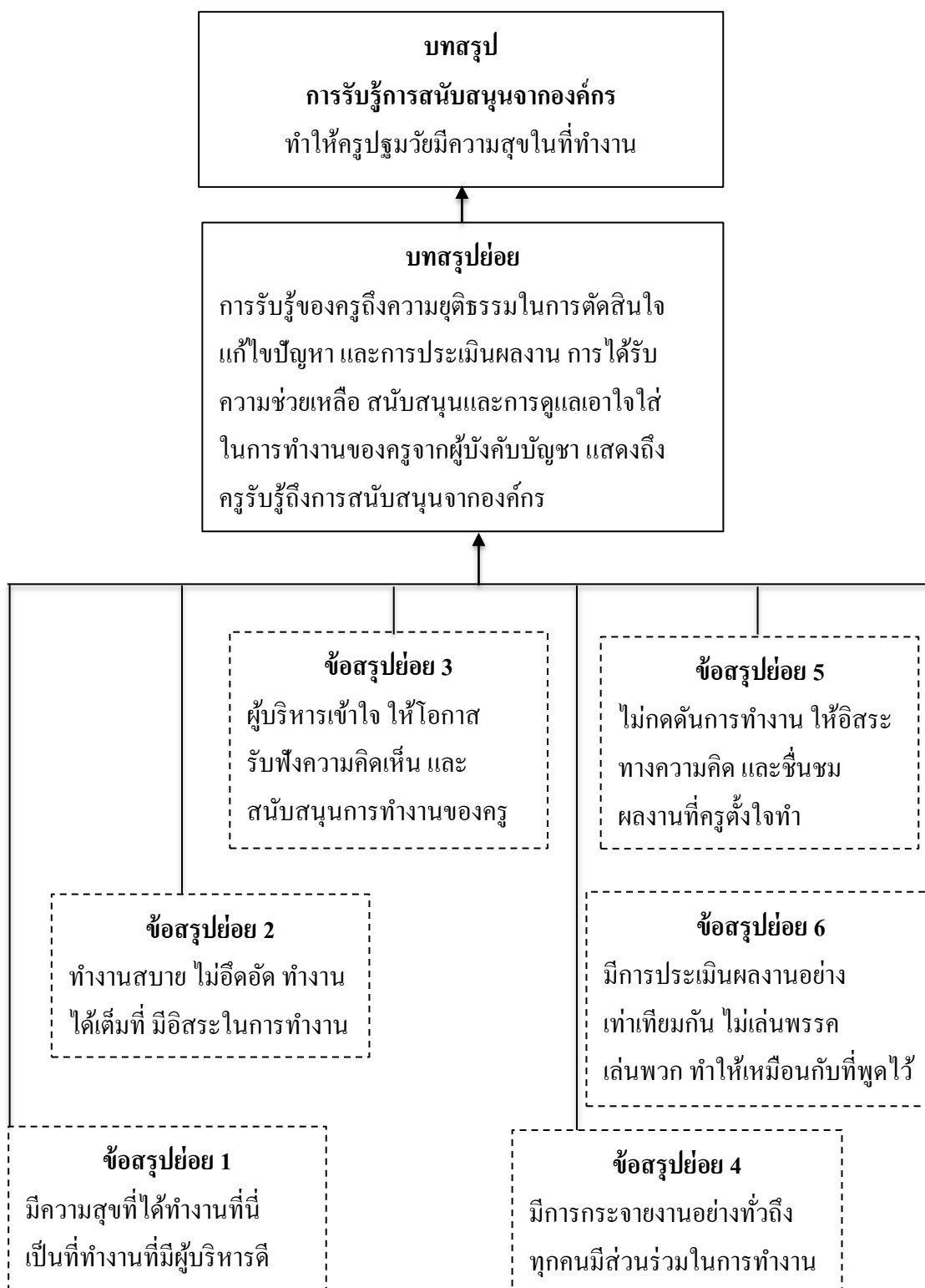
ภาพที่ 12 การสร้างบทสรุปความคิดเชิงบวก



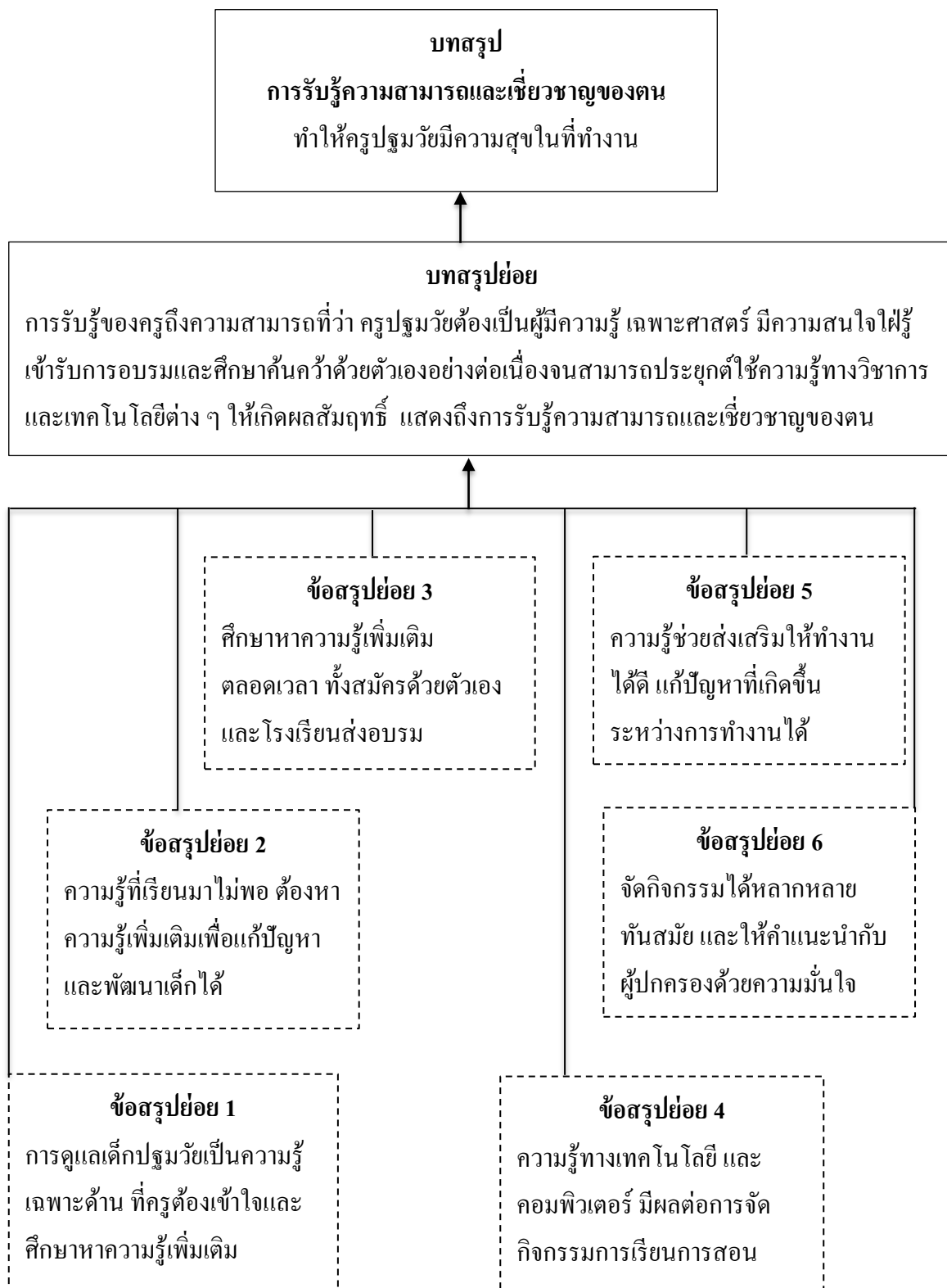
ภาพที่ 13 การสร้างบทสรุปความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม



ภาพที่ 14 การสร้างบทสรุปการเห็นคุณค่าในตนเอง

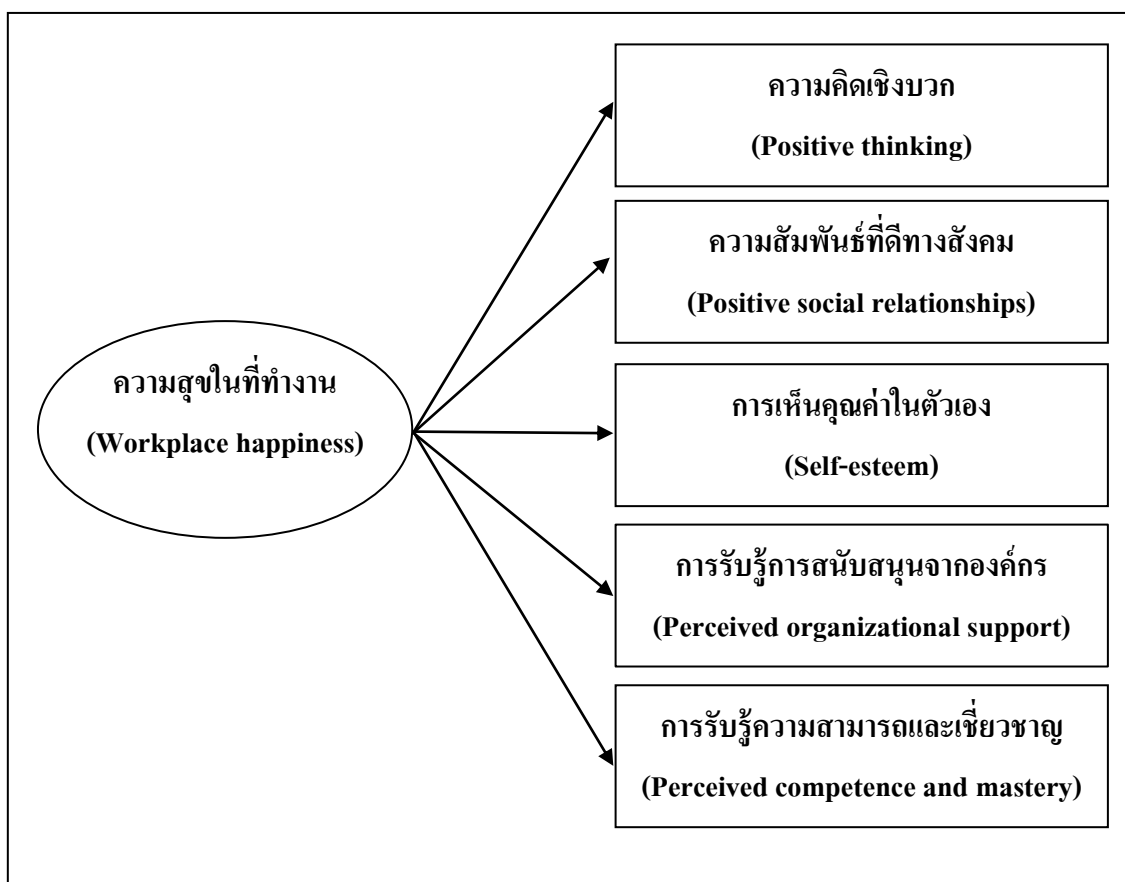


ภาพที่ 15 การสร้างบทสรุปการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร



ภาพที่ 16 การสร้างบทสรุปการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน

ดังนั้น องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (Positive social relationships) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบหลัก ทั้ง 5 องค์ประกอบมาหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้การยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ 3) เคยมีประสบการณ์ในด้านการเป็นครูผู้สอน และ 4) มีความสมัครใจเข้าร่วม



การวิจัยเพื่อให้ข้อมูล (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แสดงในภาคผนวก ก) โดยพิจารณาในเรื่องความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหาองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1 หมายถึง เห็นด้วย, 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ และ -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ผู้วิจัยนำผลการยืนยันองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย มาคำนวณตามสูตรเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย พิจารณาจากค่าดัชนี *IOC* (Indexes of item-objective congruence) ที่มีค่ามากกว่า 0.5 จึงถือว่าองค์ประกอบหลักนั้นเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 สรุปผลการยืนยันองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

องค์ประกอบหลัก	สรุปความคิดเห็น					รวม	<i>IOC</i>	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
1. ความคิดเชิงบวก (PT)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ควรให้คำนิยามที่ชัดเจน ไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง เพราะจะคล้ายกับ องค์ประกอบที่ 3
2. ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	
3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ควรรวมถึงสวัสดิการที่ดี การได้รับผลตอบแทน จากการทำงาน
5. การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ควรให้คำนิยามที่ชัดเจน เพราะมีความใกล้เคียงกับ องค์ประกอบที่ 3

จากองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่ามีค่า *IOC* ระหว่าง 0.8-1.00 ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ตามลำดับ ได้ผลการสังเคราะห์ คือ ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (PTO) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และการมีความกระตือรือร้น (PTE) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจ (PST) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และความเข้าใจร่วมรู้สึก รวม 8 ตัวบ่งชี้ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) รวม 16 ตัวบ่งชี้ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS) และความยุติธรรม (POF) รวม 14 ตัวบ่งชี้ และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะ (CMS) ความรู้ (CMK) และทัศนคติ (CMA) 10 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. ความคิดเชิงบวก (PT)	1.1 การมองโลกในแง่ดี (PTO)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง</li> <li>2. มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</li> <li>3. มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้</li> <li>4. มีการให้เหตุผลที่ดีต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง</li> <li>5. มีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol>

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)	1.2 การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง</li> <li>2. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม</li> <li>3. ความสามารถในการตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น</li> <li>4. การเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง</li> <li>5. การอดทนต่อความเครียดและสามารถจัดการกับความเครียด</li> <li>6. ความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี</li> </ol>
	1.3 การมีความกระตือรือร้น (PTE)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขยัน และอดทน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ</li> <li>2. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่</li> <li>3. รักในสิ่งที่ทำ</li> <li>4. คิดดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>5. รักความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol>
2. ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)	2.1 ความไว้วางใจ (PST)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</li> <li>2. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบ</li> </ol>
	2.2 การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากผู้ร่วมงาน</li> <li>2. ได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการให้บริการ</li> </ol>

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
		3. ได้รับการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์รวมถึงการชี้แนะและการให้คำปรึกษา
	2.3 ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น</li> <li>2. การรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น</li> <li>3. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย</li> </ol>
3. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)	3.1 การรับรู้ความสามารถของตน (SESE)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการวางแผนการจัดการ และการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา</li> <li>2. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา</li> <li>3. การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ</li> <li>4. การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการคิดแก้ปัญหาและเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต</li> </ol>
	3.2 การเคารพนับถือตนเอง (SESR)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ และมีความเข้มแข็ง</li> <li>2. มีความสามารถ และพึ่งพาตนเองได้</li> <li>3. มีความเป็นอิสระในตนเอง</li> </ol>

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากคนในสังคม</li> <li>5. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองมองตนเองในด้านดี</li> <li>6. ให้เกียรติ และเคารพผู้อื่น</li> </ol>
	3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (SER)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับความไว้วางใจ ทั้งจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน</li> <li>2. ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ</li> <li>3. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ</li> <li>4. รักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง</li> <li>5. รักและให้เกียรติตนเอง</li> <li>6. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น</li> </ol>
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)	4.1 การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส</li> <li>2. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันอุบัติเหตุค่ารักษาพยาบาลและเงินประกันสังคม</li> <li>3. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร</li> <li>4. ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านสิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน</li> </ol>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยได้รับโอกาสในการศึกษา อบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร</li> <li>6. องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดี และปลอดภัย</li> </ol>
	4.2 การสนับสนุนจาก หัวหน้า (POS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม</li> <li>2. ได้รับการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้า ในการทำงาน</li> <li>3. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงาน</li> <li>4. ได้รับการแสดงออกถึงความเสมอภาค ในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญ กับทุกคน หรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>5. ผู้บังคับบัญชาไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก</li> </ol>
	4.3 ความยุติธรรม (POF1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับความยุติธรรมในกระบวนการกำหนด ผลตอบแทน</li> <li>2. ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>3. มีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา</li> </ol>
5. การรับรู้ ความสามารถและ เชี่ยวชาญของตน (CM)	5.1 ทักษะ (CMS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความสามารถและความชำนาญในงาน ที่ปฏิบัติ</li> <li>2. เรียนรู้ และพัฒนางานที่ปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอ</li> </ol>

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
		3. มีความสามารถทางการสื่อสาร การแก้ปัญหา การวางแผน และการใช้เทคโนโลยี
		4. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น
		5. ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
	5.2 ความรู้ (CMK)	1. มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
		2. เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
		3. นำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	5.3 ทักษะ (CMA)	1. แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลที่แตกต่างตามอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้น
		2. เปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมของตนเอง ตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ที่ได้รับมา

## ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนการพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงาน

ของครูปฐมวัย

## ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย

PT	หมายถึง	ความคิดเชิงบวก (Positive thinking)
PS	หมายถึง	ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (Positive social relationships)
SE	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem)
PO	หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)
CM	หมายถึง	การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (Competence and mastery)
PT		วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
PTO		การมองโลกในแง่ดี
PTO1-PTO5		ตัวบ่งชี้การมองโลกในแง่ดี ตัวที่ 1-5
PTEQ		การมีความฉลาดทางอารมณ์
PTEQ1-PTEQ6		ตัวบ่งชี้การมีความฉลาดทางอารมณ์ ตัวที่ 1-6
PTE		การมีความกระตือรือร้น
PTE1-PTE5		ตัวบ่งชี้การมีความกระตือรือร้น ตัวที่ 1-5
PS		วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
PST		ความไว้วางใจ
PST1-PST2		ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจ ตัวที่ 1-2
PSS		การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
PSS1-PSS3		ตัวบ่งชี้การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ตัวที่ 1-3
PSE		ความเข้าใจร่วมรู้สึก
PSE1-PSE3		ตัวบ่งชี้ความเข้าใจร่วมรู้สึก ตัวที่ 1-3
SE		จากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
SESE		การรับรู้ความสามารถของตน
SESE1-SESE4		ตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถของตน ตัวที่ 1-4
SESR		การเคารพนับถือตนเอง
SESR1-SESR6		ตัวบ่งชี้การเคารพนับถือตนเอง ตัวที่ 1-6
SER		การได้รับการยอมรับนับถือ
SER1-SER6		ตัวบ่งชี้การได้รับการยอมรับนับถือ ตัวที่ 1-6
PO		วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ



POFC	การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
POFC1-POFC6	ตัวบ่งชี้ ตัวที่ 1-6
POS	การสนับสนุนจากหัวหน้า
POS1-POS5	ตัวบ่งชี้ ตัวที่ 1-5
POF	ความยุติธรรม
POF1-POF3	ตัวบ่งชี้ ตัวที่ 1-3
CM	วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
CMS	ทักษะ
CMS1- CMS5	ตัวบ่งชี้ทักษะ ตัวที่ 1-5
CMK	ความรู้
CMK1- CMK3	ตัวบ่งชี้ความรู้ ตัวที่ 1-3
CMA	ทัศนคติ
CMK1- CMK2	ตัวบ่งชี้ทัศนคติ ตัวที่ 1-2

## 2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SD$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$Sk$	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
$Ku$	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
$C.V.$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation)
$r$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient)
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R$ -Square)
$X^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ ( $Chi$ -square)
$df$	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
$\lambda$	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
$SE$	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Stand error)
$FS$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
$e$	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ )
$p$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$GFI$	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
$AGFI$	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)
$RMSEA$	หมายถึง	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)

### ตอนที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของ

#### ครูปฐมวัย

ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 ซึ่งพบว่า ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากตัวบ่งชี้ทั้ง 64 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อคำถาม จำนวน 77 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความตรงของเนื้อหาข้อคำถาม (Item content validity) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์ (Item objective congruence:  $IOC$ ) เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม ค่าดัชนี  $IOC$  ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.5 (ศิริชัย กาญจนวสี, 2550) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามมีค่า  $IOC$  ระหว่าง 0.80-1.00 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งให้ข้อเสนอแนะไว้หลายประการ (รายละเอียดในภาคผนวก ง) ดังนั้น แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) มีข้อคำถาม จำนวน 77 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) จำนวน 77 ข้อ โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับครูปฐมวัยที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้มาทำการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามที่เหลือในแบบวัด (Corrected item-total correlation:  $CITC$ ) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นวัดลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามที่เหลือหรือไม่ และคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมตามเกณฑ์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกินกว่า 0.20 ขึ้นไป ผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่มีค่า  $CITC$  ต่ำกว่าเกณฑ์ออก เนื่องจากเมื่อตัดข้อคำถามนั้นออกแล้ว ข้อคำถามยังคงครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด และผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของ

แบบวัดความสุขในที่ทำงานโดยการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 64 ข้อ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตารางที่ 22) พบว่า ค่า CICT ของข้อคำถามทั้ง 64 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.176-0.811 ส่วนค่าความเที่ยงของแบบวัด ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.942 ค่าความเที่ยงรายองค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบย่อย พบว่ามีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.916 ถึง 0.932 ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีค่าความเที่ยงสูงมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWH) ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 64 ข้อ เป็นแบบวัดที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่า CITC ของข้อคำถามแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWH) 64 ข้อ และค่า Cronbach's alpha ในแต่ละองค์ประกอบ ( $N = 921$ )

ข้อคำถาม	<i>M</i>	<i>SD</i>	CITC
องค์ประกอบที่ 1 การมองโลกในแง่ดี (PTO)			
1. เมื่อฉันพบกับสถานการณ์ที่เลวร้าย ฉันคาดหวังว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นตามมาเสมอ	2.90	0.814	0.207
2. ฉันจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.04	0.493	0.342
3. เมื่อเกิดปัญหาหรือเรื่องเลวร้ายขึ้น ฉันเชื่อว่าตนจะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้	3.20	0.670	0.176
4. เมื่อต้องทำงานหนัก ฉันคิดว่าสิ่งนี้คือโอกาสในการเรียนรู้	3.02	0.515	0.433
5. ความสำเร็จในชีวิตของฉัน มาจากฝีมือของตนเอง ไม่ใช่ความบังเอิญ	2.90	0.735	0.254
Cronbach's alpha = .918			
องค์ประกอบที่ 2 การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ)			
1. ฉันรู้ตัวเองดีว่ากำลังรู้สึกอย่างไร เช่น โกรธก็รู้ว่าโกรธ เสียใจก็รู้ว่าเสียใจ	3.30	0.707	0.216
2. แม้ว่าฉันจะรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เพื่อนกระทำ ฉันก็ยังปรับอารมณ์ของตัวเองไม่ให้ขุ่นมัวได้	3.64	0.485	0.554
3. ฉันมักจะไม่ว่าคนอื่น กำลังรู้สึกโกรธ หรือรู้สึกอะไรอยู่	3.18	0.560	0.278
4. เมื่อเกิดปัญหา ฉันรู้ว่าสาเหตุเกิดจากอะไร	3.08	0.444	0.282
5. ฉันมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่ได้ผลเสมอ	3.10	0.863	0.626
6. ฉันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ยุ่งยากได้ดี	3.14	0.495	0.392
Cronbach's alpha = .917			

## ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อคำถาม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CITC</i>
องค์ประกอบที่ 3 การมีความกระตือรือร้น (PTE)			
1. แม้ว่าจะเหนื่อยแค่ไหน ฉันก็ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.46	0.503	0.402
2. ฉันรับผิดชอบต่องานที่ฉันทำ	3.48	0.614	0.434
3. ฉันทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่	3.14	0.639	0.452
4. ฉันริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.80	0.404	0.505
5. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน	3.56	0.501	0.288
Cronbach's alpha = .920			
องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ (PST)			
1. ฉันวางใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือฉันเป็นอย่างดี	3.10	0.614	0.323
2. ฉันไม่เคยทำอะไรที่เป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.639	0.283
Cronbach's alpha = .932			
องค์ประกอบที่ 5 การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS)			
1. ฉันได้รับความรัก ห่วงใย และกำลังใจ จากผู้ร่วมงาน	3.22	0.418	0.501
2. ฉันได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี	3.44	0.541	0.337
3. เมื่อมีปัญหา ฉันมีคนคอยให้คำชี้แนะ และให้คำปรึกษาที่ดี	3.08	0.528	0.323
Cronbach's alpha = .920			
องค์ประกอบที่ 6 ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE)			
1. ฉันเข้าใจ และสื่อสารให้คนอื่นรู้ว่าเขาคิดและรู้สึกอย่างไร	3.00	0.639	0.521
2. ฉันไม่รู้สึกเห็นใจ หรือทุกข์ใจ เมื่อเห็นเพื่อนมีความทุกข์	3.72	0.497	0.132
3. ฉันพูดให้กำลังใจคนรอบข้าง เมื่อรับฟังเรื่องราวที่ทำให้เขารู้สึกท้อแท้	3.00	0.948	0.381
Cronbach's alpha = .921			
องค์ประกอบที่ 7 การรับรู้ความสามารถของตน (SESE)			
1. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถวางแผนการทำงาน และบริหารจัดการเรื่อง ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	3.10	0.544	0.475
2. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองและชุมชน	3.00	0.495	0.499

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อคำถาม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CITC</i>
3. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่	3.16	0.792	0.600
4. เมื่อมีปัญหาฉันเชื่อว่าตนเองจะแก้ปัญหาได้	3.24	0.625	0.629
Cronbach's alpha = .916			
องค์ประกอบที่ 8 การเคารพนับถือตนเอง (SESR)			
1. ฉันเป็นคนมีคุณค่า	3.50	0.580	0.430
2. ฉันไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้	3.26	0.633	0.407
3. ฉันไม่เคยได้เลือกทำในสิ่งที่ตนต้องการ	3.56	0.611	0.562
4. ฉันได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากผู้ร่วมงาน	3.32	0.713	0.607
5. ฉันเป็นที่รักของทุกคน	3.26	0.751	0.678
6. ฉันเคารพและให้เกียรติคนอื่นเสมอ	3.40	0.495	0.301
Cronbach's alpha = .920			
องค์ประกอบที่ 9 การได้รับการยอมรับนับถือ (SER)			
1. ฉันได้รับความรักและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.06	0.512	0.671
2. ฉันได้รับคำชมว่าเป็นคนมีความสามารถ	3.42	0.673	0.529
3. ฉันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.28	0.454	0.374
4. ฉันรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	3.08	0.752	0.403
5. ฉันรู้สึกว่าคุณยังเป็นครูที่ไม่ดีพอ	2.96	0.832	0.593
6. ฉันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น	3.38	0.753	0.433
Cronbach's alpha = .918			
องค์ประกอบที่ 10 การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC)			
1. หน่วยงานของท่านให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.30	0.580	0.395
2. หน่วยงานของท่านให้สวัสดิการด้านหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม และเพียงพอ	3.28	0.454	0.586
3. หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้านเงินสนับสนุนการศึกษามูลนิธิ	3.34	0.479	0.366
4. สวัสดิการด้านสิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานของท่าน จัดให้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความเหมาะสมและ เพียงพอ	3.48	0.614	0.591

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อคำถาม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CITC</i>
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.20	0.782	0.358
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย	2.96	0.605	0.317
Cronbach's alpha = .918			
องค์ประกอบที่ 11 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS)			
1. ฉันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.42	0.575	0.532
2. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับงานที่ฉันทำ	3.34	0.479	0.734
3. ฉันได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอ	3.42	0.673	0.674
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.26	0.443	0.811
5. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค	2.78	0.648	0.644
Cronbach's alpha = .918			
องค์ประกอบที่ 12 ความยุติธรรม (POF)			
1. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.34	0.626	0.666
2. ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติคนทำงานเสมอ	3.22	0.465	0.729
3. ฉันสามารถพูดคุยกับผู้บริหารโรงเรียนได้ทุกเรื่อง	3.16	0.468	0.680
Cronbach's alpha = .920			
องค์ประกอบที่ 13 ทักษะ (CMS)			
1. ฉันมีความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ	3.28	0.573	0.459
2. ฉันเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ	3.14	0.572	0.559
3. ฉันไม่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.14	0.452	0.262
4. ฉันปรับตัวได้ไม่ค่อยดีนัก	3.54	0.503	0.361
5. ฉันประสบความสำเร็จทั้งเรื่องการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.60	0.495	0.419
Cronbach's alpha = .920			

## ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อคำถาม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CITC</i>
องค์ประกอบที่ 14 ความรู้ (CMK)			
1. ฉันมีความรู้ในงานที่ฉันทำ	3.34	0.519	0.337
2. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	2.98	0.742	0.532
3. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้	3.58	0.538	0.609
Cronbach's alpha = .925			
องค์ประกอบที่ 15 ทักษะคิด (CMA)			
1. ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นจริงตามความรู้สึกของตัวเอง	3.08	0.665	0.631
2. ก่อนตัดสินใจลงมือทำอะไร ฉันมักหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ก่อนเสมอ	3.54	0.503	0.455
Cronbach's alpha = .921			
Cronbach's alpha รวม = .942			

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูปฐมวัยจำนวนทั้งสิ้น 921 คน พบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.07 และ 2.93 ตามลำดับ มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42.15 ปี และมีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.49 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.36 โดยครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 64.28 รองลง คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.73 ครูปฐมวัยส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ คิดเป็นร้อยละ 96.96 และครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.33 รองลงมา คือ วุฒิกศีกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 19.44 ทั้งนี้ ครูปฐมวัยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัยเป็นระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.90 รองลงมา คือ ระยะเวลา 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.17 อย่างไรก็ตาม พบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนที่สอนอยู่ปัจจุบัน เป็นระยะเวลาดำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.07 รองลงมา คือ ระยะเวลา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.80 และครูปฐมวัยทำงานในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.77 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 28.56 ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะต่าง ๆ

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ( $n = 921$ )	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	2.93
หญิง	894	97.07
อายุ (Max = 60; Min = 20; $\bar{X} = 42.15$ ; $SD = 11.46$ )		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	198	21.50
ระหว่าง 31-40 ปี	252	27.36
ระหว่าง 41-50 ปี	181	19.65
ระหว่าง 51-60 ปี	290	31.49
สถานภาพ		
โสด	283	30.73
แต่งงาน	592	64.28
หม้าย	46	4.99
ศาสนา		
พุทธ	893	96.96
คริสต์	6	0.65
อิสลาม	22	2.39
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	3.58
ปริญญาตรี	703	76.33
ปริญญาโท	179	19.44
สูงกว่าปริญญาโท	6	0.65
ประสบการณ์การทำงาน (จำนวนปีที่สอนปฐมวัย)		
ต่ำกว่า 5 ปี	237	25.73
5-10 ปี	257	27.90
10-20 ปี	186	20.20
20 ปี ขึ้นไป	241	26.17



ตารางที่ 23 (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 921)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน (จำนวนปีที่ทำงานในโรงเรียนนี้)		
ต่ำกว่า 5 ปี	323	35.07
5-10 ปี	256	27.80
10-20ปี	152	16.50
20 ปี ขึ้นไป	190	20.63
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	263	28.56
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)	265	28.77
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 600-1,500 คน)	184	19.98
ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป)	209	22.69

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานองค์ประกอบความสุಖในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานองค์ประกอบความสุಖในที่ทำงานของครูปฐมวัย ผู้วิจัยนำเสนอตามองค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี (PTO) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และการมีความกระตือรือร้น (PTE) 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) ประกอบด้วย ความไว้วางใจ (PST) การให้การช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) ประกอบด้วย การสนับสนุนถึงตัวแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) และความยุติธรรม (POF) และ 5) การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM) ประกอบด้วย ทักษะ (CMS) ความรู้ (CMK) และทัศนคติ (CMA) มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. องค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT)

ความสุಖในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความกระตือรือร้น (PTE)

( $\bar{X} = 3.38, SD = 0.38$ ) รองลงมา คือ การมองโลกในแง่ดี (PTO) ( $\bar{X} = 3.23, SD = 0.35$ ) และการมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) ( $\bar{X} = 3.17, SD = 0.35$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยการมองโลกในแง่ดี (PTO) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 (PTO5) มีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเองและเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.36, SD = 0.58$ ) องค์ประกอบย่อยการมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 (PTEQ1) ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง ( $\bar{X} = 3.42, SD = 0.59$ ) และองค์ประกอบย่อยการมีความกระตือรือร้น (PTE) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (PTE2) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.51, SD = 0.53$ )

เมื่อพิจารณาถึงการแจกแจงของคะแนนองค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ระหว่าง 15.08 ถึง 23.64 ตัวบ่งชี้ (PTEQ3) ความสามารถในการตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกรักใคร่ของผู้อื่น มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 23.64 แสดงว่าครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ (PTE2) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ร้อยละ 15.08 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ใกล้เคียงกันมาก

เมื่อวิเคราะห์ค่าความเบ้ (*Sk.*) ขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.57 ถึง 0.46 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คะแนน ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อวิเคราะห์ค่าความโด่ง (*Ku.*) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -1.24 ถึง 0.79 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ในองค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) มีการกระจายของข้อมูลน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Ku.</i>	C.V. %
การมองโลกในแง่ดี (PTO1-PTO5)					
1. ความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง	3.08	0.66	-0.50	0.79	21.32
2. มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.20	0.56	-0.04	0.19	17.44

ตารางที่ 24 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Ku.</i>	C.V. %
3. มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้	3.20	0.49	0.38	0.14	15.43
4. มีการให้เหตุผลที่ดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง	3.33	0.53	0.09	-0.54	15.83
5. มีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.58	-0.37	-0.11	17.39
รวม	3.23	0.35	0.22	-0.19	
การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ1-PTEQ6)					
1. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง	3.42	0.59	-0.57	0.12	17.14
2. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	3.09	0.57	-0.31	1.43	18.28
3. ความสามารถในการตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น	3.05	0.72	-0.53	0.32	23.64
4. การเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง	3.20	0.48	0.46	0.19	15.13
5. การอดทนต่อความเครียดและสามารถจัดการกับความเครียด	3.26	0.56	-0.11	0.20	17.16
6. ความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	3.02	0.55	-0.07	0.66	18.10
รวม	3.17	0.35	0.30	0.00	
การมีความกระตือรือร้น (PTE1-PTE5)					
1. ขยัน และอดทน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ทำ	3.42	0.56	-0.34	-0.60	16.48
2. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.51	0.53	-0.40	-0.87	15.08
3. รักในสิ่งที่ทำ	3.43	0.53	-0.08	-1.24	15.43
4. คิดดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.16	0.51	0.26	0.39	16.00
5. รักความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.52	0.04	-0.44	15.53
รวม	3.38	0.38	-0.06	-0.40	

## 2. องค์ประกอบความสัมพันธที่ดีทางสังคม (PS)

ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบความสัมพันธที่ดีทางสังคม (PS) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความไว้วางใจ (PST) ( $\bar{X} = 3.28, SD = 0.44$ ) รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) ( $\bar{X} = 3.19, SD = 0.42$ ) และความเห็นอกเห็นใจกัน (PSE) ( $\bar{X} = 3.14, SD = 0.45$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความไว้วางใจ (PST) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (PST2) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบ ( $\bar{X} = 3.49, SD = 0.54$ ) องค์ประกอบย่อยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 (PSS3) ได้รับการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา ( $\bar{X} = 3.24, SD = 0.56$ ) และองค์ประกอบย่อยความเห็นอกเห็นใจกัน (PSE) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (PSE2) การรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้อื่นรู้สึกดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.39, SD = 0.73$ )

เมื่อพิจารณาถึงการแจกแจงของคะแนนองค์ประกอบความสัมพันธที่ดีทางสังคม (PS) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ระหว่าง 15.57 ถึง 24.11 ตัวบ่งชี้ (PSE3) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 24.11 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ (PST2) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบ มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ร้อยละ 15.57 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ใกล้เคียงกันมาก

เมื่อวิเคราะห์ค่าความเบ้ ( $Sk$ ) ขององค์ประกอบความสัมพันธที่ดีทางสังคม (PS) พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.96 ถึง -0.08 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบความสัมพันธที่ดีทางสังคม (PS) สูงกว่าค่าเฉลี่ยทุกตัว และเมื่อวิเคราะห์ค่าความโด่ง ( $Ku$ ) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -0.40 ถึง 1.58 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ในองค์ประกอบความสัมพันธที่ดีทางสังคม (PS) มีการกระจายของข้อมูลน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Ku.</i>	<i>C.V.</i> %
ความไว้วางใจ (PST1-PST2)					
1. มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.60	-0.33	0.97	19.47
2. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบ	3.49	0.54	-0.48	-0.40	15.57
รวม	3.28	0.44	-0.22	0.45	
การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS1-PSS3)					
1. ได้รับความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากผู้ร่วมงาน	3.18	0.57	-0.13	0.54	17.78
2. ได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และ การให้บริการ	3.14	0.58	-0.26	0.80	18.59
3. ได้รับการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา	3.24	0.56	-0.18	0.64	17.23
รวม	3.19	0.42	-0.08	0.67	
ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE1-PSE3)					
1. การเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมอง ความคิดของผู้อื่น	3.08	0.51	-0.08	1.58	16.65
2. การรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร และไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้คนอื่นรู้สึกดีขึ้น	3.39	0.73	-0.96	0.21	21.59
3. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมเมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์หรือยากลำบาก ซึ่งเป็น การตอบสนองที่เป็นไปโดยปกติวิสัย	2.94	0.71	-0.25	-0.18	24.11
รวม	3.14	0.45	-0.16	-0.17	

### 3. องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)

ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเคารพนับถือตนเอง (SESR) ( $\bar{X} = 3.29, SD = 0.34$ ) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) ( $\bar{X} = 3.25, SD = 0.39$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) ( $\bar{X} = 3.23, SD = 0.35$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (SESE2) เชื่อว่า ตนเองมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.41, SD = 0.55$ ) องค์ประกอบย่อยการเคารพนับถือตนเอง (SESR) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (SESR2) มีความสามารถและพึ่งพาตนเองได้ ( $\bar{X} = 3.58, SD = 0.64$ ) และองค์ประกอบย่อยการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 (SER4) รักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.51$ )

เมื่อพิจารณาถึงการแจกแจงของคะแนนองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ระหว่าง 13.83 ถึง 23.06 ตัวบ่งชี้ (SER5) รักและให้เกียรติตนเอง มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 23.06 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้นี้แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ (SER4) รักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ร้อยละ 13.83 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้นี้ใกล้เคียงกันมาก

เมื่อวิเคราะห์ค่าความเบ้ ( $Sk$ ) ขององค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.47 ถึง 0.37 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คะแนนตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อวิเคราะห์ค่าความโด่ง ( $Ku$ ) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -1.38 ถึง 2.39 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ในองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มีการกระจายของข้อมูลน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์  
การกระจายขององค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	$SD$	$Sk.$	$Ku.$	C.V. %
การรับรู้ความสามารถของตน (SESE1-SESE4)					
1. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการวางแผน การจัดการ และการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียน บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา	3.19	0.52	0.23	0.10	16.20
2. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา	3.41	0.55	-0.34	0.10	16.09
3. การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการประเมิน ความสำเร็จของงานที่ทำ	3.17	0.67	-0.47	0.26	21.12
4. การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการคิด แก้ปัญหาและเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต	3.24	0.51	0.19	0.32	15.79
รวม	3.25	0.39	0.08	-0.19	
การเคารพนับถือตนเอง (SESR1-SESR6)					
1. เชื่อกันว่าตนเองมีคุณค่า มีอำนาจ และมีความเข้มแข็ง	3.45	0.52	-0.05	-1.38	15.18
2. มีความสามารถ และพึ่งพาตนเองได้	3.58	0.64	-1.47	1.74	17.94
3. มีความเป็นอิสระในตนเอง	3.05	0.69	-0.46	0.37	22.65
4. ได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากคนในสังคม	3.19	0.49	0.37	0.64	15.22
5. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองมองตนเองในด้านดี	3.04	0.51	-0.03	1.24	16.77
6. ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น	3.44	0.52	-0.04	-1.38	15.18
รวม	3.29	0.34	-0.09	-0.07	
การได้รับการยอมรับนับถือ (SER1-SER6)					
1. ได้รับความไว้วางใจ ทั้งจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและชุมชน	3.19	0.53	0.03	0.70	16.57
2. ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ	3.06	0.51	-0.24	2.39	16.55
3. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.15	0.51	0.07	1.17	16.21
4. รักและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง	3.67	0.51	-1.10	0.06	13.83
5. รักและให้เกียรติตนเอง	3.14	0.73	-0.47	-0.22	23.06
6. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	3.18	0.51	0.15	0.73	16.06
รวม	3.23	0.35	-0.03	0.40	

#### 4. องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)

ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) ( $\bar{X} = 3.12, SD = 0.43$ ) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) ( $\bar{X} = 3.12, SD = 0.48$ ) และความยุติธรรม (POF) ( $\bar{X} = 3.07, SD = 0.49$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 (POFC5) ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ( $\bar{X} = 3.30, SD = 0.57$ ) องค์ประกอบย่อยการสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (POS2) ได้รับการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.20, SD = 0.72$ ) และองค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (POF) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (POF2) ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.17, SD = 0.70$ )

เมื่อพิจารณาถึงการแจกแจงของคะแนนองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ระหว่าง 17.31 ถึง 27.84 ตัวบ่งชี้ (POFC3) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเงินช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิ มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 27.84 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ (POFC5) ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยได้รับโอกาสในการศึกษา อบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ร้อยละ 17.31 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ใกล้เคียงกันมาก

เมื่อวิเคราะห์ค่าความเบ้ ( $Sk$ ) ขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.76 ถึง -0.27 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนให้คะแนนตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อวิเคราะห์ค่าความโด่ง ( $Ku$ ) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -0.06 ถึง 1.17 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ในองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มีการกระจายของข้อมูลน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 27



ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์  
การกระจายขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	$SD$	$Sk.$	$Ku.$	C.V. %
การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC1-POFC6)					
1. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส	3.07	0.64	-0.39	0.66	20.68
2. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม	3.07	0.63	-0.52	1.17	20.61
3. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร	2.92	0.81	-0.69	0.27	27.84
4. ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านสิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.12	0.64	-0.46	0.75	20.53
5. ได้รับการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยได้รับโอกาสในการศึกษา อบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.30	0.57	-0.36	0.79	17.31
6. องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัย	3.25	0.59	-0.36	0.64	18.14
รวม	3.12	0.43	-0.34	1.06	
การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS1-POS5)					
1. ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม	3.18	0.58	-0.27	0.86	18.16
2. ได้รับการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.20	0.72	-0.62	0.14	22.67
3. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน	3.14	0.61	-0.43	1.07	19.39
4. ได้รับการแสดงออกถึงความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคน หรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน	3.02	0.75	-0.63	0.44	24.90

ตารางที่ 27 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	$SD$	$Sk.$	$Ku.$	C.V. %
5. ผู้บังคับบัญชาไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การลำเอียง เล่นพรรค เล่นพวก	3.06	0.73	-0.59	0.42	23.77
รวม	3.12	0.48	-0.44	0.72	
ความยุติธรรม (POF1-POF3)					
1. ได้รับความยุติธรรมในกระบวนการกำหนด ผลตอบแทน	3.12	0.61	-0.41	0.95	19.70
2. ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	3.17	0.70	-0.76	0.98	22.16
3. มีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา	2.91	0.72	-0.30	-0.06	24.75
รวม	3.07	0.49	-0.24	0.24	

### 5. องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM)

ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบการรับรู้การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรู้ (CMK) ( $\bar{X} = 3.28, SD = 0.41$ ) รองลงมา คือ ทักษะ (CMS) ( $\bar{X} = 3.25, SD = 0.39$ ) และทัศนคติ (CMA) ( $\bar{X} = 3.24, SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยทักษะ (CMS) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 (CMS3) มีความสามารถทางการสื่อสาร การแก้ปัญหา การวางแผน และการใช้เทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.45, SD = 0.64$ ) องค์ประกอบย่อยความรู้ (CMK) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (CMK2) เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.36, SD = 0.50$ ) และองค์ประกอบย่อยทัศนคติ (CMA) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (CMA2) เปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมของตนเอง ตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ที่ได้รับมา ( $\bar{X} = 3.29, SD = 0.49$ )

เมื่อพิจารณาถึงการแจกแจงของคะแนนองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ระหว่าง 14.89 ถึง 21.59 ตัวบ่งชี้ (CMS4) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 21.59

แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ (CMK2) เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ร้อยละ 14.89 แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ใกล้เคียงกันมาก

เมื่อวิเคราะห์ค่าความเบ้ (*Sk.*) ขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.93 ถึง 0.47 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คะแนนตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อวิเคราะห์ค่าความโด่ง (*Ku.*) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -1.31 ถึง 0.68 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มีการกระจายของข้อมูลน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Ku.</i>	C.V. %
ทักษะ (CMS1-CMS5)					
1. มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	3.21	0.55	-0.07	0.38	17.19
2. เรียนรู้ และพัฒนางานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.31	0.52	0.05	0.16	15.82
3. มีความสามารถทางการสื่อสาร การแก้ปัญหา การวางแผน และการใช้เทคโนโลยี	3.45	0.64	-0.93	0.68	18.64
4. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น	3.21	0.69	-0.55	0.05	21.59
5. ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และการทำงาน	3.08	0.59	-0.12	0.16	19.26
รวม	3.25	0.39	-0.05	-0.33	
ความรู้ (CMK1-CMK3)					
1. มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.28	0.53	0.08	-0.25	16.31
2. เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.36	0.50	0.35	-1.31	14.89
3. นำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.20	0.54	-0.17	1.50	16.75
รวม	3.28	0.41	0.37	-0.56	

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	$SD$	$Sk.$	$Ku.$	C.V. %
ทัศนคติ (CMA1-CMA2)					
1. แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลที่แตกต่างกันตามอารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้น	3.22	0.61	-0.27	0.05	18.83
2. เปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมของตนเอง ตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ที่ได้รับมา	3.26	0.49	0.47	-0.47	15.02
รวม	3.24	0.46	0.19	-0.37	

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงาน ของครูปฐมวัย

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จำนวน 64 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็น โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third-order confirm factor analysis) ดังภาพที่ 2

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถวิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของตัวบ่งชี้หลายประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และ ระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirm factor analysis)

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยตรวจสอบจากค่า Kaiser-Myer-Olkin's measures of sampling adequacy (KMO) ทั้งค่า KMO รายตัวบ่งชี้และในภาพรวม เกณฑ์ที่ใช้คือ KMO ควรจะมีค่ามากกว่า 0.6 (Cerny & Kaiser, 1977) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's test of sphericity ควรปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็น 5 ตารางตามองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. องค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี (PTO) จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ 3) การมีความกระตือรือร้น (PTE) จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.54 ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง (PTEQ4) กับ คิดดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (PTE4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง (PTO1) กับมีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (PTO5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.09 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 3843.98 ( $p < .01$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.6 แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ในโมเดลองค์ประกอบความคิดเชิงบวก (PT) ( $N = 921$ )

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์															
	PTO1	PTO2	PTO3	PTO4	PTO5	PTEQ1	PTEQ2	PTEQ3	PTEQ4	PTEQ5	PTEQ6	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	PTE5
PTO1	1.00															
PTO2	0.19**	1.00														
PTO3	0.21**	0.33**	1.00													
PTO4	0.15**	0.24**	0.37**	1.00												
PTO5	0.09**	0.28**	0.33**	0.298**	1.00											
PTEQ1	0.26**	0.15**	0.24**	0.22**	0.23**	1.00										
PTEQ2	0.15**	0.32**	0.27**	0.24**	0.176**	0.20**	1.00									
PTEQ3	0.16**	0.12**	0.16**	0.14**	0.12**	0.26**	0.16**	1.00								
PTEQ4	0.20**	0.31**	0.47**	0.43**	0.32**	0.24**	0.29**	0.19**	1.00							
PTEQ5	0.24**	0.31**	0.38**	0.33**	0.35**	0.21**	0.32**	0.12**	0.42**	1.00						
PTEQ6	0.17**	0.33**	0.42**	0.27**	0.28**	0.15**	0.26**	0.16**	0.42**	0.41**	1.00					
PTE1	0.16**	0.23**	0.30**	0.31**	0.19**	0.29**	0.29**	0.15**	0.29**	0.25**	0.25**	1.00				
PTE2	0.13**	0.31**	0.38**	0.39**	0.30**	0.28**	0.31**	0.15**	0.33**	0.27**	0.22**	0.41**	1.00			
PTE3	0.13**	0.29**	0.41**	0.37**	0.35**	0.25**	0.29**	0.13**	0.37**	0.29**	0.30**	0.43**	0.52**	1.00		
PTE4	0.14**	0.40**	0.48**	0.39**	0.37**	0.21**	0.29**	0.16**	0.54**	0.40**	0.45**	0.29**	0.34**	0.40**	1.00	
PTE5	0.16**	0.25**	0.39**	0.36**	0.29**	0.26**	0.23**	0.14**	0.38**	0.34**	0.32**	0.31**	0.39**	0.43**	0.40**	1.00
<b>M</b>	3.08	3.20	3.20	3.33	3.36	3.42	3.09	3.05	3.20	3.26	3.02	3.42	3.51	3.43	3.16	3.36
<b>SD</b>	0.66	0.56	0.49	0.53	0.58	0.59	0.56	0.72	0.48	0.56	0.55	0.56	0.53	0.53	0.51	0.52

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = 0.93, Bartlett's test of sphericity approx:  $Chi-Square = 3843.98$ ,  $df = 120$ ,  $p = .000$

\*\* $p < .01$

## 2. องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (PST) จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.56 ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (PST1) กับ ได้รับความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากผู้ร่วมงาน (PSS1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (PST1) กับการรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ได้สนใจว่าขณะนั้นคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรและไม่ได้สนใจที่จะทำอะไรเพื่อให้อื่นรู้สึกดีขึ้น (PSE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.09 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 1227.95 ( $p < .01$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.93 ซึ่งมีความมากกว่า 0.6 แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ในโมเดลองค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) ( $N = 921$ )

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์							
	PST1	PST2	PSS1	PSS2	PSS3	PSE1	PSE2	PSE3
PST1	1.00							
PST2	0.20**	1.00						
PSS1	0.56**	0.26**	1.00					
PSS2	0.33**	0.35**	0.36**	1.00				
PSS3	0.29**	0.32**	0.30**	0.35**	1.00			
PSE1	0.35**	0.18**	0.37**	0.21**	0.25**	1.00		

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์							
	PST1	PST2	PSS1	PSS2	PSS3	PSE1	PSE2	PSE3
PSE2	0.09**	0.30**	0.15**	0.18**	0.13**	0.14**	1.00	
PSE3	0.13**	0.13**	0.10**	0.12**	0.13**	0.17**	0.29**	1.00
<i>M</i>	3.06	3.49	3.18	3.14	3.24	3.08	3.39	2.94
<i>SD</i>	0.60	0.54	0.56	0.58	0.56	0.51	0.73	0.71

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = 0.7, Bartlett's test of sphericity approx:

*Chi-Square* = 1227.95, *df* = 28, *p* = .000

\*\**p* < .01

### 3. องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) จำนวน 4 ตัวแปร 2) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) จำนวน 6 ตัวแปร และ 3) การได้รับการยอมรับนับถือ (SER) จำนวน 6 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.08 ถึง 0.51 ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าจากคนในสังคม (SESR4) กับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นผู้ร่วมงาน (SER6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.51 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มีความสามารถ และพึ่งพาตนเองได้ (SESR2) กับมีเจตคติที่ดีต่อตนเองมองตนเองในด้านดี (SESR5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.08 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 4192.14 (*p* < .01) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.6 แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 31



ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ในโมเดลองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) ( $N = 921$ )

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์															
	SESE1	SESE2	SESE3	SESE4	SESR1	SESR2	SESR3	SESR4	SESR5	SESR6	SER1	SER2	SER3	SER4	SER5	SER6
SESE1	1.00															
SESE2	0.31**	1.00														
SESE3	0.23**	0.27**	1.00													
SESE4	0.36**	0.43**	0.26**	1.00												
SESR1	0.40**	0.42**	0.23**	0.37**	1.00											
SESR2	0.22**	0.39**	0.39**	0.28**	0.28**	1.00										
SESR3	0.10**	0.16**	0.48**	0.13**	0.13**	0.26**	1.00									
SESR4	0.30**	0.35**	0.26**	0.46**	0.36**	0.23**	0.18**	1.00								
SESR5	0.25**	0.21**	0.16**	0.29**	0.25**	0.08*	0.13**	0.46**	1.00							
SESR6	0.21**	0.38**	0.23**	0.35**	0.36**	0.28**	0.13**	0.36**	0.28**	1.00						
SER1	0.34**	0.24**	0.20**	0.25**	0.44**	0.13**	0.18**	0.43**	0.38**	0.25**	1.00					
SER2	0.32**	0.35**	0.24**	0.36**	0.32**	0.18**	0.13**	0.45**	0.34**	0.22**	0.39**	1.00				
SER3	0.27**	0.30**	0.20**	0.32**	0.25**	0.12**	0.17**	0.38**	0.26**	0.22**	0.27**	0.37**	1.00			
SER4	0.23**	0.38**	0.26**	0.31**	0.34**	0.39**	0.14**	0.31**	0.16**	0.44**	0.20**	0.23**	0.24**	1.00		
SER5	0.21**	0.28**	0.37**	0.23**	0.23**	0.31**	0.26**	0.23**	0.24**	0.21**	0.23**	0.26**	0.18**	0.27**	1.00	
SER6	0.34**	0.33**	0.21**	0.37**	0.37**	0.17**	0.13**	0.51**	0.49**	0.47**	0.36**	0.40**	0.35**	0.27**	0.26**	1.00
<i>M</i>	3.19	3.41	3.17	3.24	3.45	3.58	3.05	3.19	3.04	3.44	3.19	3.06	3.15	3.67	3.14	3.18
<i>SD</i>	0.52	0.55	0.67	0.51	0.52	0.64	0.69	0.49	0.51	0.52	0.53	0.51	0.51	0.51	0.73	0.51

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = 0.9, Bartlett's test of sphericity approx:  $Chi-Square = 4192.14, df = 120, p = .000$

\*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

#### 4. องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) จำนวน 6 ตัวแปร 2) การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) จำนวน 5 ตัวแปร และ 3) ความยุติธรรม (POF) จำนวน 3 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.17 ถึง 0.75 ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ได้รับการแสดงออกถึงความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือการให้ความสำคัญกับทุกคน หรือทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน (POS4) กับ ผู้บังคับบัญชาไม่แสดงพฤติกรรมในแง่ลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น (POS5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.75 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (POFC3) กับ ได้รับการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (POS2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.17 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 4891.26 ( $p < .01$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.6 แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้รายละเอียดของผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ในโมเดลองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) ( $N = 921$ )

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์													
	POFC1	POFC2	POFC3	POFC4	POFC5	POFC6	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POF1	POF2	POF3
POFC1	1.00													
POFC2	0.46**	1.00												
POFC3	0.21**	0.38**	1.00											
POFC4	0.43**	0.53**	0.39**	1.00										
POFC5	0.23**	0.32**	0.21**	0.30**	1.00									
POFC6	0.32**	0.37**	0.22**	0.39**	0.38**	1.00								
POS1	0.41**	0.31**	0.16**	0.27**	0.22**	0.30**	1.00							
POS2	0.23**	0.27**	0.17**	0.27**	0.31**	0.35**	0.23**	1.00						
POS3	0.31**	0.38**	0.26**	0.41**	0.39**	0.45**	0.27**	0.34**	1.00					
POS4	0.30**	0.27**	0.23**	0.42**	0.35**	0.44**	0.20**	0.41**	0.41**	1.00				
POS5	0.25**	0.26**	0.25**	0.35**	0.41**	0.48**	0.23**	0.42**	0.44**	0.75**	1.00			
POF1	0.71**	0.46**	0.25**	0.44**	0.25**	0.34**	0.47**	0.24**	0.29**	0.25**	0.26**	1.00		
POF2	0.22**	0.26**	0.25**	0.30**	0.32**	0.40**	0.30**	0.46**	0.40**	0.46**	0.46**	0.23**	1.00	
POF3	0.23**	0.27**	0.22**	0.35**	0.32**	0.37**	0.20**	0.35**	0.47**	0.54**	0.55**	0.21**	0.35**	1.00
<i>M</i>	3.07	3.07	2.92	3.12	3.30	3.25	3.18	3.20	3.14	3.02	3.06	3.12	3.17	2.91
<i>SD</i>	0.64	0.63	0.81	0.64	0.57	0.59	0.58	0.72	0.61	0.75	0.73	0.61	0.70	0.72

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = 0.89, Bartlett's test of sphericity approx:  $Chi-Square = 4891.26, df = 91, p = .000$

\*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

### 5. องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ทักษะ (CMS) จำนวน 5 ตัวแปร 2) ความรู้ (CMK) จำนวน 3 ตัวแปร และ 3) ทักษะ (CMA) จำนวน 2 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.17 ถึง 0.71 ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ (CMS1) กับมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ (CMK1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.71 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด มี 2 คู่ ได้แก่ มีความสามารถทางการสื่อสาร การแก้ปัญหา การวางแผน และการใช้เทคโนโลยี (CMS3) กับประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (CMS5) และมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น (CMS4) กับประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และการทำงาน (CMS5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.17 เมื่อพิจารณา ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 3077.76 ( $p < .01$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.86 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.6 แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนดิบ) ของตัวบ่งชี้ในโมเดลองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM)  
( $N = 921$ )

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์									
	CMS1	CMS2	CMS3	CMS4	CMS5	CMK1	CMK2	CMK3	CMA1	CMA2
CMS1	1.00									
CMS2	0.48**	1.00								
CMS3	0.30**	0.35**	1.00							
CMS4	0.18**	0.22**	0.46**	1.00						
CMS5	0.28**	0.29**	0.17**	0.17**	1.00					
CMK1	0.71**	0.47**	0.26**	0.18**	0.28**	1.00				
CMK2	0.47**	0.62**	0.33**	0.21**	0.27**	0.49**	1.00			
CMK3	0.37**	0.41**	0.23**	0.22**	0.28**	0.34**	0.43**	1.00		
CMA1	0.48**	0.35**	0.21**	0.21**	0.29**	0.48**	0.39**	0.31**	1.00	
CMA2	0.36**	0.48**	0.27**	0.20**	0.34**	0.38**	0.57**	0.42**	0.37**	1.00
<i>M</i>	3.21	3.31	3.45	3.21	3.08	3.28	3.36	3.20	3.22	3.26
<i>SD</i>	0.55	0.52	0.64	0.69	0.59	0.53	0.50	0.54	0.61	0.49

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = 0.86, Bartlett's test of sphericity approx:  $Chi-Square = 3077.76$ ,  $df = 45$ ,  $p = .000$

\*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทั้ง 15 องค์ประกอบ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยองค์ประกอบเชิงยืนยันและสร้างตัวแปรแฝงด้วย Factor score จำแนกตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 15 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมองโลกในแง่ดี (PTO) 2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) 3) การมีความกระตือรือร้น (PTE) 4) ความไว้วางใจ (PST) 5) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) 6) ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) 7) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) 8) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) 9) การได้รับการยอมรับนับถือ (SER) 10) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) 11) การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) 12) ความยุติธรรม (POF) 13) ทักษะ (CMS) 14) ความรู้ (CMK) และ 15) ทักษะคิด (CMA) ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การมองโลกในแง่ดี (PTO) พบว่า

ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 9.95;  $p = .07656$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: *CFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Bentler, 1998, 1999) เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: *GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: *AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bassellier et. al., 2003) และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root mean square error of approximation: *RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Bentler, 1998, 1999) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative *Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 1.99 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Mueller, 1996) รายละเอียดดังตารางที่ 34

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี ได้สเกลองค์ประกอบดังสมการ

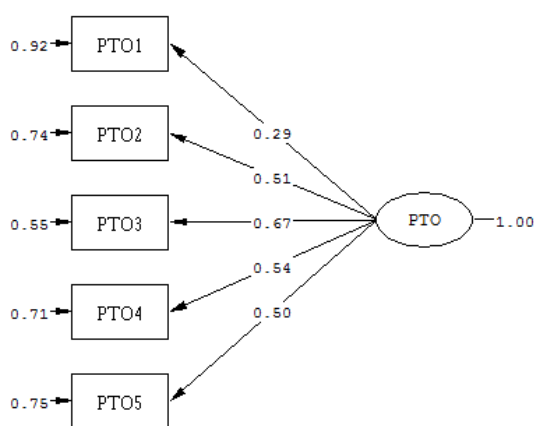
$$PTO = 0.16PTO1 + 0.41PTO2 + 0.82PTO3 + 0.48PTO4 + 0.39PTO5$$

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี (PTO)	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
PTO1	0.29	0.03	7.30*	0.08	0.16
PTO2	0.51	0.02	12.96*	0.26	0.41
PTO3	0.67	0.02	16.73*	0.45	0.82
PTO4	0.54	0.02	13.80*	0.29	0.48
PTO5	0.50	0.02	12.88*	0.25	0.39

$X^2 = 9.95, df = 5, p = .07656, CFI = .99, GFI = 1.00, AGFI = .99, RMSEA = .033, X^2/df = 1.99$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย การมองโลกในแง่ดี (PTO) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.29 ถึง 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการมองโลกในแง่ดี (PTO) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 (PTO3) มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 18



Chi-Square=9.95, df=5, P-value=0.07656, RMSEA=0.033

ภาพที่ 18 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมองโลกในแง่ดี

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) พบว่าค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 10.24;  $p = .17525$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 1.46 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 35

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการมีความฉลาดทางอารมณ์ ได้สเกลองค์ประกอบดังสมการ

$$PTEQ = 0.22PTEQ1 + 0.29PTEQ2 + 0.07PTEQ3 + 0.66PTEQ4 + 0.54PTEQ5 + 0.54PTEQ6$$

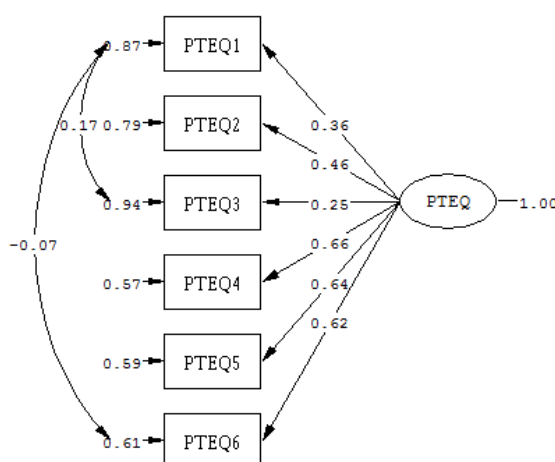
ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ)	เมตริกชี้ให้เห็นองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก	SE	$t$		
PTEQ1	0.36	0.02	8.93*	0.13	0.22
PTEQ2	0.46	0.02	12.46*	0.21	0.29
PTEQ3	0.26	0.03	6.60*	0.07	0.07
PTEQ4	0.66	0.02	18.22*	0.43	0.66
PTEQ5	0.64	0.02	17.73*	0.41	0.54
PTEQ6	0.62	0.02	16.95*	0.39	0.54

$X^2 = 10.24, df = 7, p = .17525, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.022, X^2/df = 1.46$



ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 (PTEQ4) การเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถตีความได้ ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 19



Chi-Square=10.24, df=7, P-value=0.17525, RMSEA=0.022

ภาพที่ 19 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความฉลาดทางอารมณ์

3. ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความกระตือรือร้น (PTE) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 2.84;  $p = .58411$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 แตกต่างจากศูนย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์

กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 0.71 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 36 ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการมีความกระตือรือร้น ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$PTE = 0.34PTE1 + 0.57PTE2 + 0.75PTE3 + 0.26PTE4 + 0.31PTE5$$

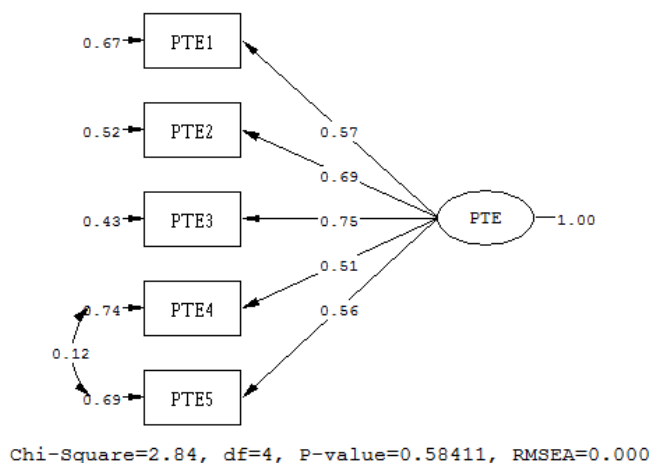
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความกระตือรือร้น

ความกระตือรือร้น (PTE)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
PTE1	0.57	0.02	16.57*	0.33	0.34
PTE2	0.69	0.02	20.59*	0.48	0.57
PTE3	0.75	0.02	22.62*	0.57	0.75
PTE4	0.51	0.02	14.44*	0.26	0.26
PTE5	0.56	0.02	15.95*	0.31	0.31

$\chi^2 = 2.84, df = 4, p = .58411, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000,$   
 $\chi^2/df = 0.71$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยการมีความกระตือรือร้น (PTE) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการมีความกระตือรือร้น (PTE) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 (PTE3) รักในสิ่งที่ทำ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 20



ภาพที่ 20 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการมีความกระตือรือร้น

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความไว้วางใจ (PST) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ .00;  $p = 1.000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ ( $Chi-Square/df$ ) มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 37

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบความไว้วางใจ ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$PST = 1.05PST1 + 0.33PST2$$

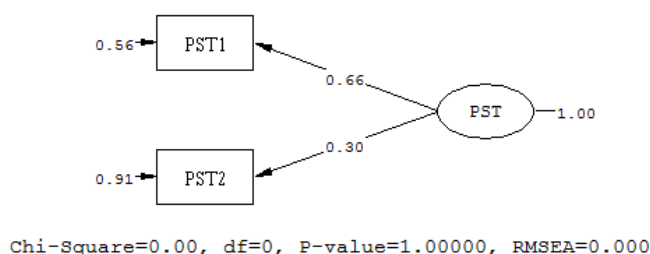
ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ (PST)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ น้ำหนัก			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	SE	$t$	องค์ประกอบ ( $\lambda$ )		
PST1	0.02	28.68*	0.66	0.44	1.05
PST2	0.03	6.22*	0.30	0.09	0.33

$\chi^2 = .00, df = 0, p = 1.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, \chi^2/df = 0$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ (PST) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ (PST) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 1 (PST1) มั่นใจในความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 21



ภาพที่ 21 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความไว้วางใจ

5. ผลการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบเชิงยืนยันการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ .00;  $p = 1.000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดล

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 38

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$PSS = 0.56PSS1 + 0.74PSS2 + 0.52PSS3$$

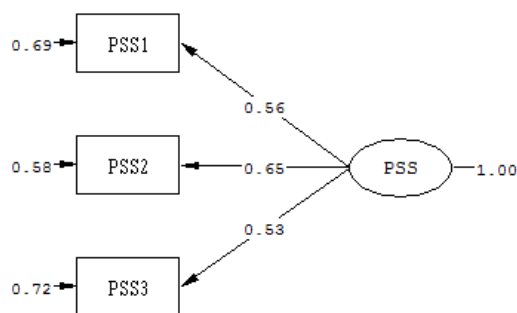
ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน

การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน (PSS)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
PSS1	0.56	0.03	12.73*	0.31	0.56
PSS2	0.65	0.03	13.72*	0.42	0.74
PSS3	0.53	0.02	12.36*	0.28	0.52

$X^2 = .00, df = 0, p = 1.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, X^2/df = 0$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 2 (PSS2) ได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการให้บริการ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 22



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

ภาพที่ 22 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน

**6. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ .00;  $p = 1.000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (Chi-Square/ df) มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 39**

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบความเข้าใจร่วมรู้สึก ได้สเกลองค์ประกอบดังสมการ

$$PSE = 0.31PSE1 + 0.45PSE2 + 0.67PSE3$$

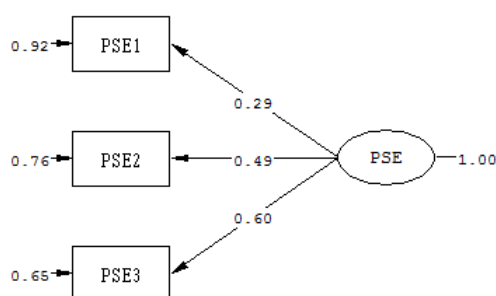
ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความเข้าใจร่วมรู้สึก

ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ น้ำหนัก			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ คะแนน
	องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	<i>t</i>	( $R^2$ )	องค์ประกอบ (FS)
PSE1	0.29	0.03	5.82*	0.08	0.31
PSE2	0.49	0.05	6.91*	0.24	0.45
PSE3	0.60	0.06	7.18*	0.35	0.67

$X^2 = .00, df = 0, p = 1.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, X^2/df = 0$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.29 ถึง 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อ ตัวบ่งชี้ที่ 1 (PSE1) การเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้อื่นคิด และการรับรู้มุมมองความคิดของผู้อื่น ดังแสดงไว้ในภาพที่ 23



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

ภาพที่ 23 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความเข้าใจร่วมรู้สึก

7. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 2.10;  $p = .35035$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความมากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่ามีความมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (Chi-Square/ df) มีค่าเท่ากับ 1.05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 40

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$SESE = 0.45SESE1 + 0.60SESE2 + 0.24SESE3 + 0.81SESE4$$

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง (SESE)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R <sup>2</sup> )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	SE	t		
SESE1	0.52	0.02	13.46*	0.27	0.45
SESE2	0.62	0.02	15.66*	0.38	0.60
SESE3	0.41	0.03	10.49*	0.17	0.24
SESE4	0.68	0.02	16.93*	0.47	0.81

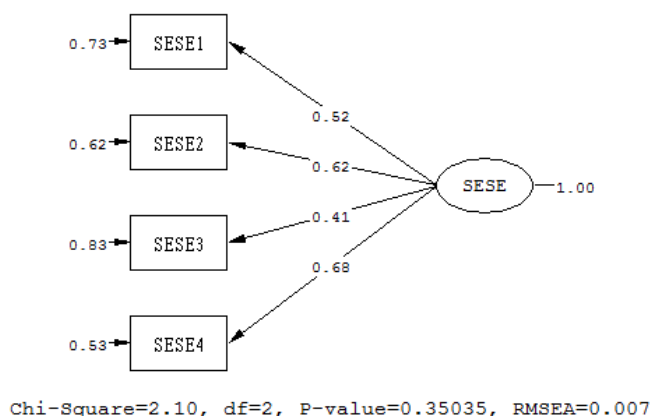
$\chi^2 = 2.10, df = 2, p = .35035, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.007, \chi^2/df = 1.05$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.68 อย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SESE) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 4 (SESE4) การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการคิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต ดังแสดงไว้ในภาพที่ 24



ภาพที่ 24 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเอง

**8. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการเคารพนับถือตนเอง (SESR) พบว่า** ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 7.49;  $p = .27790$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ ( $Chi-Square / df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.25 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 41

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการเคารพนับถือตนเอง ได้สเกลองค์ประกอบ  
ดังสมการ

$$SESR = 0.59SESR1 + 0.29SESR2 + 0.08SESR3 + 0.51SESR4 + 0.28SESR5 + 0.60SESR6$$

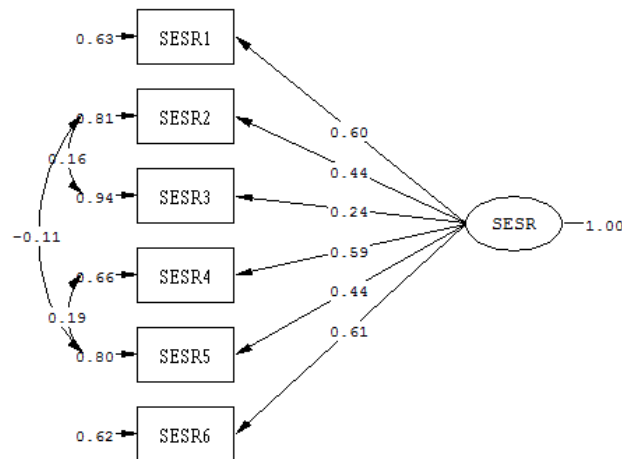
ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการเคารพนับถือตนเอง

การเคารพนับถือ ตนเอง (SESR)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	<i>t</i>	การพยากรณ์ ( $R^2$ )	คะแนน องค์ประกอบ (FS)
SESR1	0.60	0.02	15.72*	0.37	0.59
SESR2	0.44	0.03	11.12*	0.19	0.29
SESR3	0.24	0.03	6.02*	0.06	0.08
SESR4	0.59	0.02	14.95*	0.34	0.51
SESR5	0.44	0.02	10.46*	0.20	0.28
SESR6	0.61	0.02	15.88*	0.37	0.60

$\chi^2 = 7.49, df = 6, p = .27790, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.016, \chi^2/df = 1.25$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย  
การเคารพนับถือตนเอง (SESR) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการเคารพนับถือตนเอง (SESR) ที่มีสัมประสิทธิ์  
การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 6 (SESR6) ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ดังแสดงไว้ในภาพที่ 25



Chi-Square=7.50, df=6, P-value=0.27692, RMSEA=0.016

ภาพที่ 25 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการเคารพนับถือตนเอง

9. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 12.07;  $p = .14819$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 1.51 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 42

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการได้รับการยอมรับนับถือ ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$SER = 0.43SER1 + 0.63SER2 + 0.41SER3 + 0.23SER4 + 0.16SER5 + 0.57SER6$$

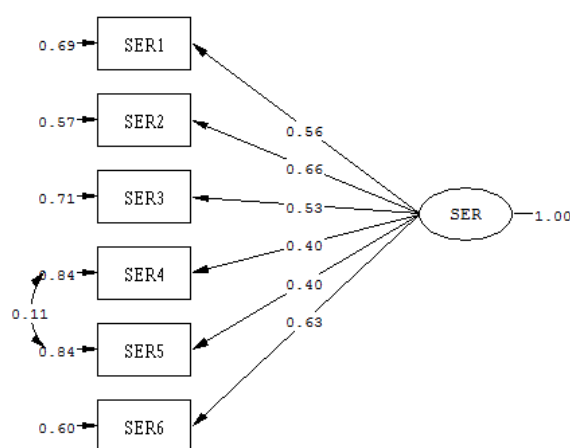
ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการได้รับการยอมรับนับถือ

การเคารพนับถือ ตนเอง (SESR)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
SER1	0.56	0.02	15.43*	0.31	0.43
SER2	0.66	0.02	18.30*	0.43	0.63
SER3	0.53	0.02	14.67*	0.29	0.41
SER4	0.40	0.02	10.48*	0.16	0.23
SER5	0.40	0.03	10.49*	0.16	0.16
SER6	0.63	0.02	17.66*	0.40	0.57

$X^2 = 12.07, df = 8, p = .14819, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.024,$   
 $X^2/df = 1.51$

\* $p < .05$ 

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย การได้รับการยอมรับนับถือ (SER) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การได้รับการยอมรับนับถือ (SER) ที่มีสัมประสิทธิ์ การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 2 (SER2) ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 26



Chi-Square=12.07, df=8, P-value=0.14819, RMSEA=0.024

ภาพที่ 26 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการได้รับการยอมรับนับถือ

10. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 7.92;  $p = .33929$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่า มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 1.13 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 43

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$POFC = 0.35POFC1 + 0.53POFC2 + 0.21POFC3 + 0.49POFC4 + 0.13POFC5 + 0.21POFC6$$

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

การสนับสนุน สิ่งตอบแทน (POFC)	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
POFC1	0.61	0.02	17.68*	0.37	0.35
POFC2	0.74	0.02	22.79*	0.54	0.53
POFC3	0.51	0.03	14.40*	0.26	0.21

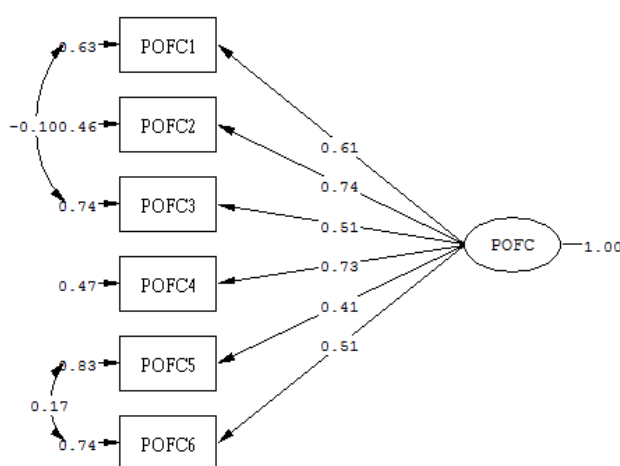
ตารางที่ 43 (ต่อ)

การสนับสนุน สิ่งตอบแทน (POFC)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
POFC4	0.73	0.02	22.36*	0.53	0.49
POFC5	0.41	0.02	11.48*	0.17	0.13
POFC6	0.51	0.02	14.62*	0.26	0.21

$\chi^2 = 7.92, df = 7, p = .33929, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.012, \chi^2/df = 1.13$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย การการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 2 (POFC2) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านหลักประกันสุขภาพ ดังแสดงไว้ใน ภาพที่ 27



Chi-Square=7.92, df=7, P-value=0.33929, RMSEA=0.012

ภาพที่ 27 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

11. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 2.09;  $p = .55360$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 0.70 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 44

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบการสนับสนุนจากหัวหน้า ได้สเกลองค์ประกอบดังสมการ

$$POS = 0.15POS1 + 0.55POS2 + 0.75POS3 + 0.13POS4 + 0.21POS5$$

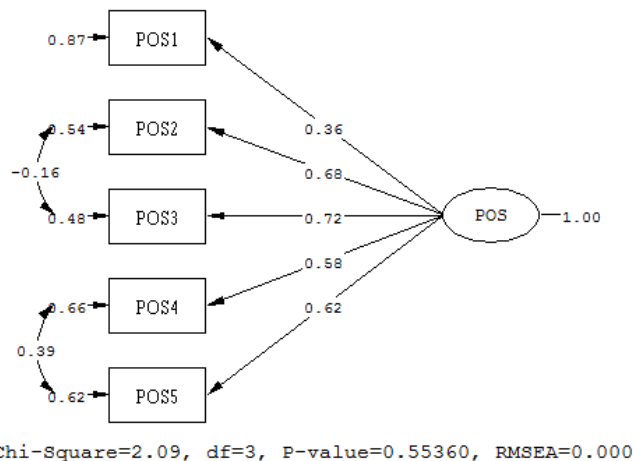
ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนจากหัวหน้า

การสนับสนุนจาก หัวหน้า (POS)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ น้ำหนัก			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
POS1	0.36	0.02	9.38*	0.13	0.15
POS2	0.68	0.04	12.63*	0.46	0.55
POS3	0.72	0.03	13.29*	0.52	0.75
POS4	0.58	0.04	12.60*	0.34	0.13
POS5	0.62	0.03	13.15*	0.38	0.21

$$X^2 = 2.09, df = 3, p = .55360, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, X^2 / df = 0.70$$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อย การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) ที่มีสัมประสิทธิ์ การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 3 (POS3) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงาน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 28



ภาพที่ 28 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสนับสนุนจากหัวหน้า

**12. ผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม (POF) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ .00;  $p = 1.000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ**



(Chi-Square/ df) มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 45

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบความยุติธรรม ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$POF = 0.31POF1 + 0.64POF2 + 0.51POF3$$

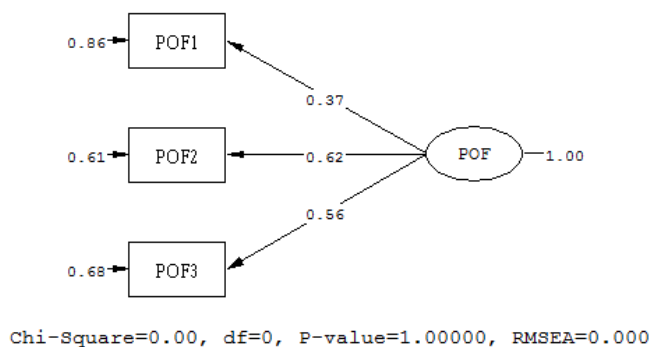
ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม

ความยุติธรรม (POF)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R <sup>2</sup> )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	t		
POF1	0.37	0.03	8.30*	0.14	0.31
POF2	0.62	0.04	10.26*	0.39	0.64
POF3	0.56	0.04	9.94*	0.32	0.51

$X^2 = .00, df = 0, p = 1.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, X^2 / df = 0$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (POF) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (POF) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 (POF2) ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ดังแสดงไว้ในภาพที่ 29



ภาพที่ 29 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม

**13. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทักษะ (CMS) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 5.32;  $p = .25646$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (Chi-Square/ df) มีค่าเท่ากับ 1.33 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 46**

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบด้านทักษะได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$\text{CMS} = 0.61\text{CMS1} + 0.88\text{CMS2} + 0.25\text{CMS3} + 0.06\text{CMS4} + 0.24\text{CMS5}$$

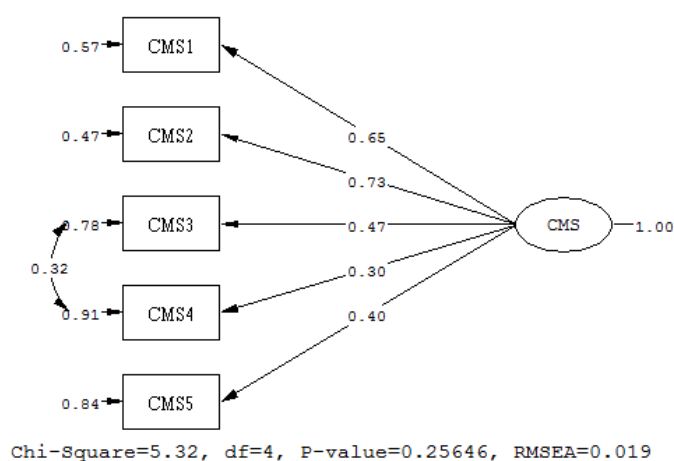
ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทักษะ

ทักษะ (CMS)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$	การพยากรณ์ ( $R^2$ )	คะแนน องค์ประกอบ (FS)
CMS1	0.65	0.02	16.83*	0.43	0.61
CMS2	0.73	0.02	18.29*	0.53	0.88
CMS3	0.47	0.02	12.47*	0.22	0.25
CMS4	0.30	0.03	7.64*	0.09	0.06
CMS5	0.40	0.02	10.54*	0.19	0.24

$\chi^2 = 5.32, df = 4, p = .25646, RMSEA = .019, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, \chi^2/df = 1.33$

\* $p < .05$ 

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยด้านทักษะ (CMS) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านทักษะ (CMS) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 2 (CMS2) เรียนรู้ และพัฒนางานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 30



ภาพที่ 30 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทักษะ

14. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรู้ (CMK) พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ .00;  $p = 1.000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ ( $Chi-Square / df$ ) มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 47

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบด้านความรู้ได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$CMK = 0.51CMK1 + 1.14CMK2 + 0.39CMK3$$

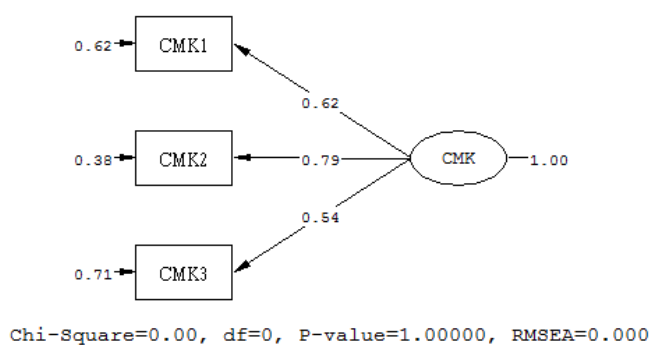
ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรู้

ความรู้ (CMK)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
CMK1	0.62	0.02	15.78*	0.38	0.51
CMK2	0.79	0.02	18.52*	0.62	1.14
CMK3	0.54	0.02	14.30*	0.29	0.39

$$X^2 = .00, df = 0, p = 1.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, X^2 / df = 0$$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยด้านความรู้ (CMK) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านความรู้ (CMK) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 2 (CMK2) เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 31



ภาพที่ 31 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรู้

**15. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทัศนคติ (CMA)** พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ .00;  $p = 1.000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ ( $Chi-Square/df$ ) มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 48

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป โมเดลองค์ประกอบด้านทัศนคติได้สเกลองค์ประกอบ ดังสมการ

$$CMA = 0.90CMA1 + 0.71CMA2$$

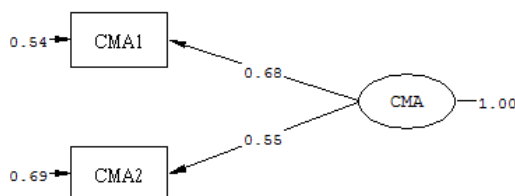
ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทัศนคติ

ทัศนคติ (CMA)	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
CMA1	0.68	0.02	19.56*	0.46	0.90
CMA2	0.55	0.02	12.20*	0.31	0.71

$\chi^2 = .00, df = 0, p = 1.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = .000, \chi^2/df = 0$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบย่อยด้านทัศนคติ (CMA) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านทัศนคติ (CMA) ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ข้อตัวบ่งชี้ที่ 1 (CMA1) แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลที่แตกต่างกันตามอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้น ดังแสดงไว้ในภาพที่ 32



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

ภาพที่ 32 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านทัศนคติ

สรุปผลวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 15 โมเดล นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย และผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบ จำนวน 15 ตัว ได้ดังสมการ

$$PTO = 0.16PTO1 + 0.41PTO2 + 0.82PTO3 + 0.48PTO4 + 0.39PTO5$$

$$PTEQ = 0.22PTEQ1 + 0.29PTEQ2 + 0.07PTEQ3 + 0.66PTEQ4 + 0.54PTEQ5 + 0.54PTEQ6$$

$$PTE = 0.34PTE1 + 0.57PTE2 + 0.75PTE3 + 0.26PTE4 + 0.31PTE5$$

$$PST = 1.05PST1 + 0.33PST2$$

$$PSS = 0.56PSS1 + 0.74PSS2 + 0.52PSS3$$

$$PSE = 0.31PSE1 + 0.45PSE2 + 0.67PSE3$$

$$SESE = 0.45SESE1 + 0.60SESE2 + 0.24SESE3 + 0.81SESE4$$

$$SESR = 0.59SESR1 + 0.29SESR2 + 0.08SESR3 + 0.51SESR4 + 0.28SESR5 + 0.60SESR6$$

$$SER = 0.43SER1 + 0.63SER2 + 0.41SER3 + 0.23SER4 + 0.16SER5 + 0.57SER6$$

$$POFC = 0.35POFC1 + 0.53POFC2 + 0.21POFC3 + 0.49POFC4 + 0.13POFC5 + 0.21POFC6$$

$$POS = 0.15POS1 + 0.55POS2 + 0.75POS3 + 0.13POS4 + 0.21POS5$$

$$POF = 0.31POF1 + 0.64POF2 + 0.51POF3$$

$$CMS = 0.61CMS1 + 0.88CMS2 + 0.25CMS3 + 0.06CMS4 + 0.24CMS5$$

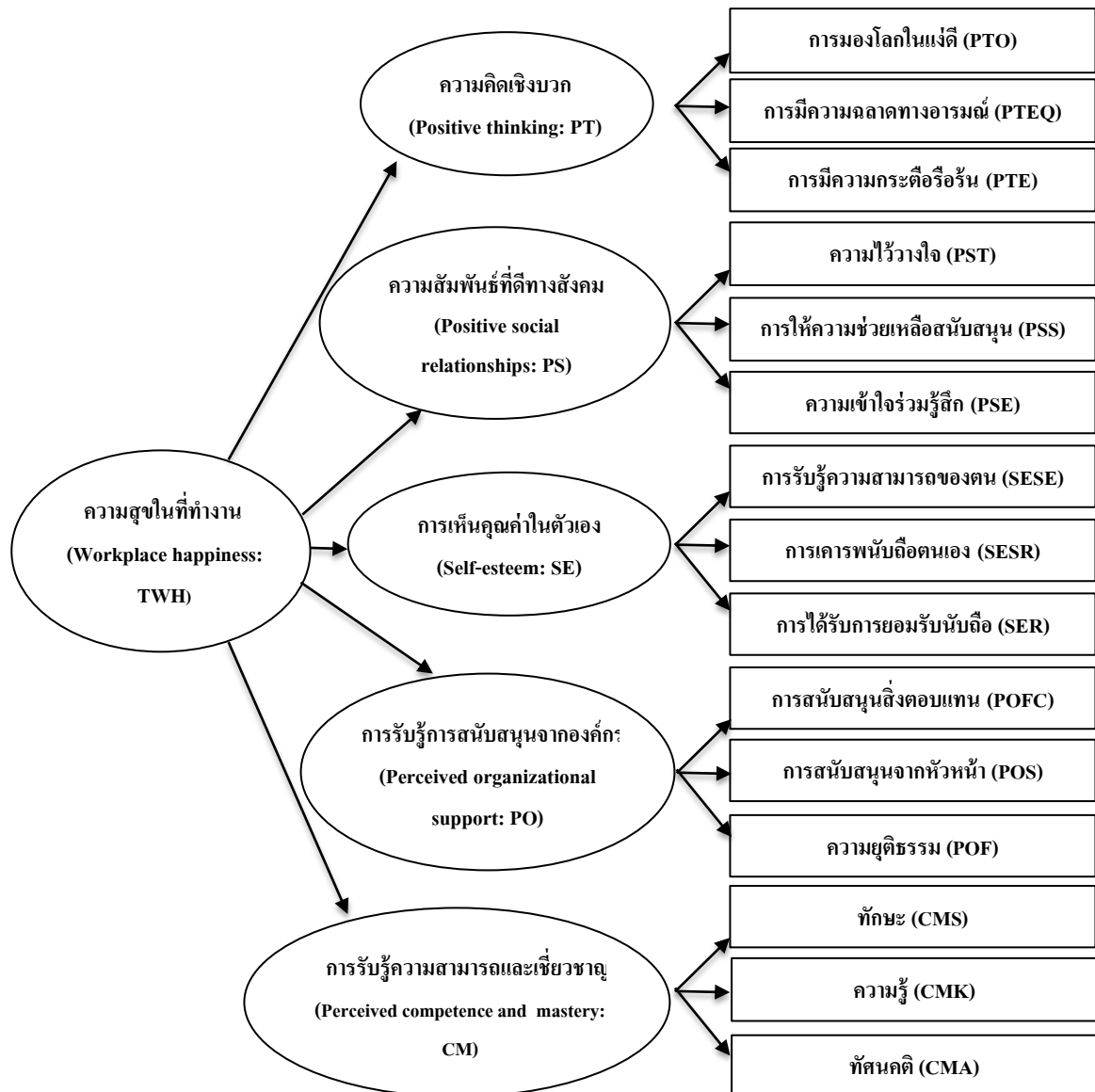
$$CMK = 0.51CMK1 + 1.14CMK2 + 0.39CMK3$$

$$CMA = 0.90CMA1 + 0.71CMA2$$

ระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirm factor analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ห้ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ระหว่างตัวบ่งชี้ใหม่

15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น กับองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่  
 1) ความคิดเชิงบวก (PT) 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)  
 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน  
 (CM) ซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังภาพที่ 33



ภาพที่ 33 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงาน  
 ของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) ซึ่งตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1.1) การมองโลกในแง่ดี (PTO) 1.2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และ 1.3) การมีความกระตือรือร้น (PTE) 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 2.1) ความไว้วางใจ (PST) 2.2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และ 2.3) ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 3.1) การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) 3.2) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และ 3.3) การได้รับการยอมรับนับถือ (SER) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 4.1) การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (POFC) 4.2) การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) และ 4.3) ความยุติธรรม (POF) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 5.1) ทักษะ (CMS) 5.2) ความรู้ (CMK) และ 5.3) ทักษะคิด (CMA) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.26 ถึง 0.76 ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การสนับสนุนจากหัวหน้า (POS) กับความยุติธรรม (POF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) กับความยุติธรรม (POF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 8984.52 ( $p < .000$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนมาตรฐาน) ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (N = 921)

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์														
	PTO	PTEQ	PTE	PST	PSS	PSE	SESE	SESR	SER	POFC	POS	POF	CMS	CMK	CMA
PTO	1.00														
PTEQ	0.65**	1.00													
PTE	0.64**	0.62**	1.00												
PST	0.45**	0.42**	0.50**	1.00											
PSS	0.44**	0.41**	0.45**	0.61**	1.00										
PSE	0.37**	0.48**	0.34**	0.35**	0.33**	1.00									
SESE	0.66**	0.65**	0.70**	0.42**	0.39**	0.47**	1.00								
SESR	0.63**	0.65**	0.68**	0.49**	0.52**	0.52**	0.69**	1.00							
SER	0.62**	0.61**	0.66**	0.45**	0.50**	0.43**	0.65**	0.71**	1.00						
POFC	0.48**	0.44**	0.41**	0.36**	0.51**	0.29**	0.39**	0.50**	0.50**	1.00					
POS	0.35**	0.35**	0.33**	0.36**	0.54**	0.28**	0.33**	0.46**	0.44**	0.65**	1.00				
POF	0.41**	0.36**	0.38**	0.35**	0.51**	0.26**	0.39**	0.47**	0.48**	0.67**	0.76**	1.00			
CMS	0.62**	0.63**	0.64**	0.43**	0.41**	0.47**	0.69**	0.71**	0.71**	0.47**	0.45**	0.46**	1.00		
CMK	0.68**	0.56**	0.68**	0.37**	0.40**	0.32**	0.67**	0.58**	0.64**	0.41**	0.35**	0.39**	0.67**	1.00	
CMA	0.58**	0.55**	0.59**	0.36**	0.36**	0.30**	0.58**	0.54**	0.55**	0.41**	0.31**	0.38**	0.57**	0.65**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = 0.94, Bartlett's test of sphericity approx:  $Chi-Square = 8984.52, df = 105, p = .000$

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$

**ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ  
โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน**

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุข  
ในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWH) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งจาก  
ตัวบ่งชี้ใหม่ 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการสร้างสเกลองค์ประกอบ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*)  
มีค่าเท่ากับ 77.69;  $p = .00941$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 51 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัด  
ความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า  
0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับ  
ความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*)  
มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ  
ความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า  
โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์  
(*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/  
df*) มีค่าเท่ากับ 1.52 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 50

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้  
มาสร้างสเกลองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งต่อไป สรุปได้ดังสมการ

$$PT = 0.14PTO + 0.16PTEQ + 0.11PTE$$

$$PS = 0.03PST + 0.10PSS + 0.07PSE$$

$$SE = 0.35SESE + 0.22SESR + 0.20SER$$

$$PO = 0.38POFC + 0.14POS + 0.18POF$$

$$CM = 0.41CMS + 0.16CMK + 0.21CMA$$

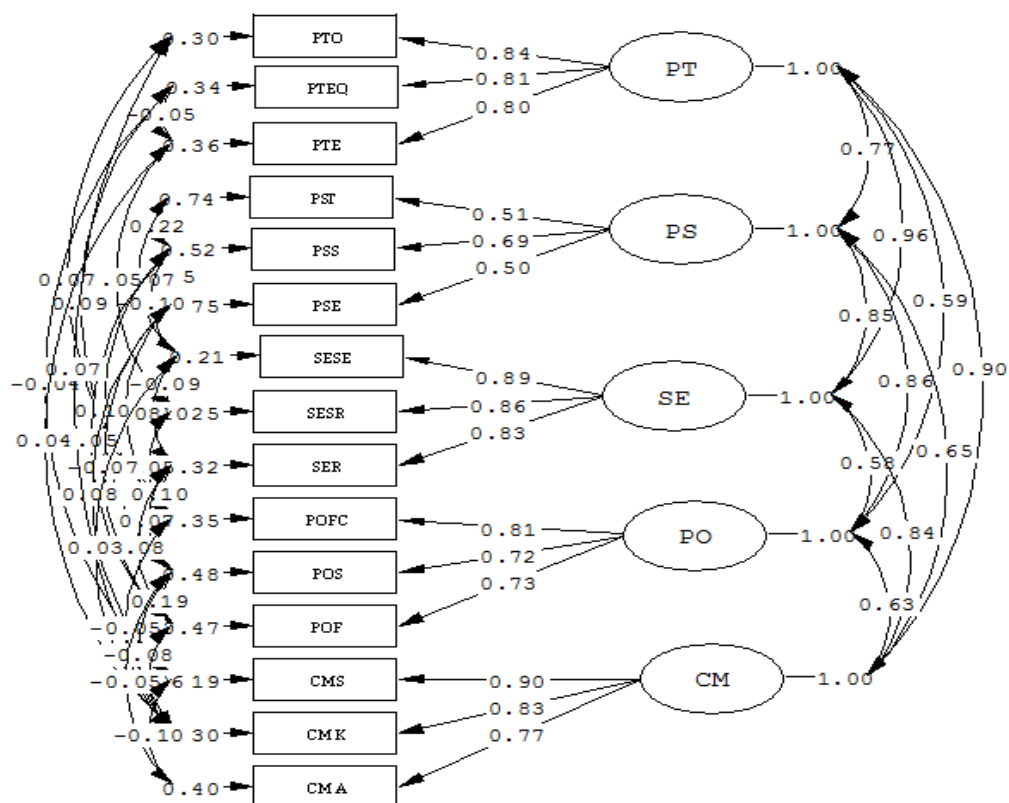
ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ )	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)
	น้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ )	SE	$t$		
ความคิดเชิงบวก (PT)					
PTO	0.84	-	-	0.70	0.14
PTEQ	0.81	0.03	29.93*	0.66	0.16
PTE	0.80	0.03	29.18*	0.64	0.11
ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม(PS)					
PST	0.51	-	-	0.26	0.03
PSS	0.69	0.08	16.23*	0.48	0.10
PSE	0.50	0.09	11.05*	0.25	0.07
การเห็นคุณค่าในตัวเอง(SE)					
SESE	0.89	-	-	0.79	0.35
SESR	0.86	0.03	29.95*	0.75	0.22
SER	0.83	0.04	27.75*	0.68	0.20
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร(PO)					
POFC	0.81	-	-	0.65	0.38
POS	0.72	0.05	17.55*	0.52	0.14
POF	0.73	0.05	17.70*	0.53	0.18
การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM)					
CMS	0.90	-	-	0.81	0.41
CMK	0.83	0.03	30.46*	0.70	0.16
CMA	0.77	0.03	25.46*	0.60	0.21

$\chi^2 = 77.69$ ,  $df = 51$ ,  $p = .00941$ ,  $RMSEA = .024$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.97$ ,  $\chi^2/df = 1.52$

\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวบ่งชี้ความสุข ในที่ทำงานของครูปฐมวัยทั้ง 15 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ทักษะ (CMS) อธิบายได้ร้อยละ 81 รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) อธิบายได้ร้อยละ 79 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) อธิบายได้ร้อยละ 25 ดังแสดงไว้ในภาพที่ 34



Chi-Square=77.69, df=51, P-value=0.00941, RMSEA=0.024

ภาพที่ 34 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยทั้ง 5 องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มี

องค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้น ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) ซึ่งองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงบวก (PT) 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักตั้งแต่ 0.58 ถึง 0.96 ทั้งนี้ องค์ประกอบหลักที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความคิดเชิงบวก (PT) กับการเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.96 ส่วนองค์ประกอบหลักที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.58 ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (คะแนนมาตรฐาน) ขององค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย 5 องค์ประกอบ ( $N = 921$ )

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์				
	PT	PS	SE	PO	CM
PT	1.00				
PS	0.77**	1.00			
SE	0.96**	0.85**	1.00		
PO	0.59**	0.86**	0.58**	1.00	
CM	0.90**	0.65**	0.84**	0.63**	1.00

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$

**ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWH) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการสร้างสเกลองค์ประกอบ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีค่าเท่ากับ 106.35;  $p = .00003$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 54 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติ

วัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.06 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (*Relative Chi-Square*) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (*Chi-Square/ df*) มีค่าเท่ากับ 1.97 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงาน ของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	<i>t</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง				
ความคิดเชิงบวก (PT)				
PTO	0.86	-	-	0.74
PTEQ	0.80	0.03	29.73*	0.64
PTE	0.83	0.03	28.70*	0.69
ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (PS)				
PST	0.49	-	-	0.24
PSS	0.63	0.09	14.74*	0.40
PSE	0.53	0.10	10.40*	0.28
การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE)				
SESE	0.85	-	-	0.72
SESR	0.86	0.03	30.55*	0.74
SER	0.83	0.04	27.22*	0.69

ตารางที่ 52 (ต่อ)

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	<i>t</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)				
POFC	0.87	-	-	0.76
POS	0.67	0.05	15.34*	0.45
POF	0.73	0.05	16.34*	0.54
การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM)				
CMS	0.89	-	-	0.79
CMK	0.85	0.03	32.49*	0.72
CMA	0.76	0.03	25.16*	0.57
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง				
ความคิดเชิงบวก(PT)	1.00	0.03	31.29*	0.99
ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม(PS)	0.84	0.03	12.99*	0.71
การเห็นคุณค่าในตัวเอง(SE)	0.99	0.03	30.94*	0.98
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO)	0.65	0.03	18.10*	0.42
การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM)	0.88	0.03	28.36*	0.77

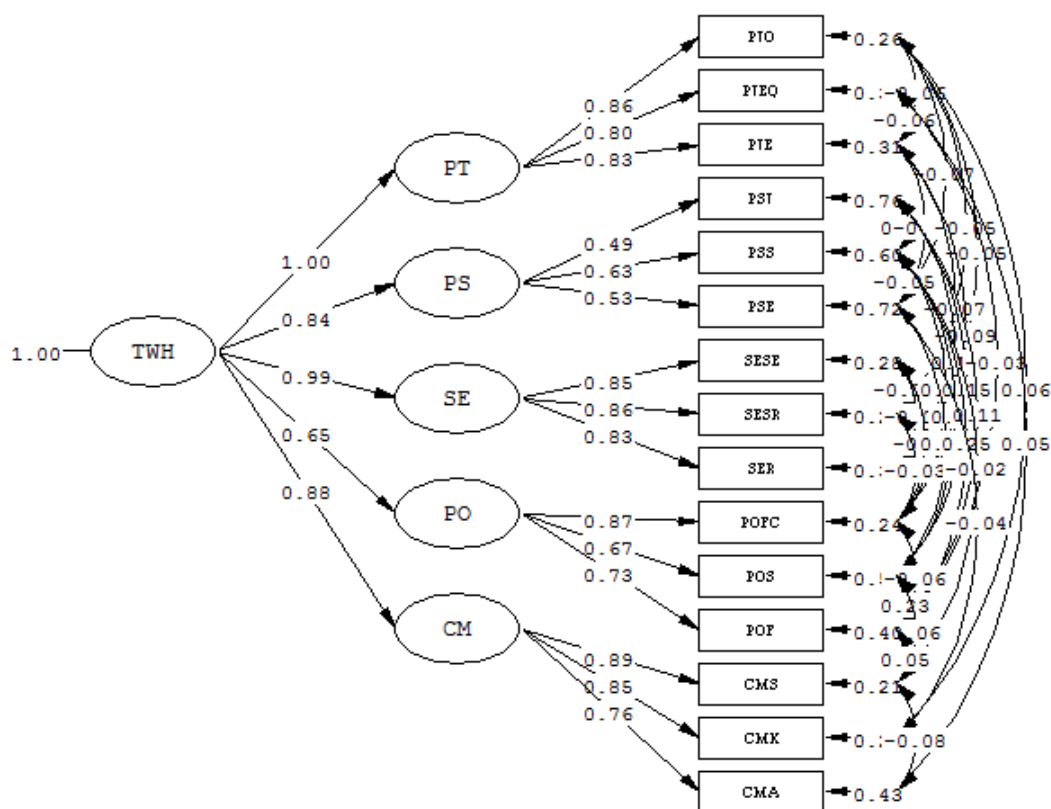
$\chi^2 = 106.35$ ,  $df = 54$ ,  $p = .00003$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $GFI = .98$ ,  $AGFI = 0.97$ ,  $RMSEA = 0.032$ ,

$\chi^2/df = 1.97$

\*\* $p < .05$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ความคิดเชิงบวก (PT) อธิบายได้ร้อยละ 99 รองลงมา คือ องค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) อธิบายได้ร้อยละ 98 และองค์ประกอบการมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (CM) อธิบายได้ร้อยละ 77 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 35





Chi-Square=106.35, df=54, P-value=0.00003, RMSEA=0.032

ภาพที่ 35 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ความสุขในที่ทำงาน

### ตอนที่ 5 ผลการพัฒนาเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

การวิเคราะห์ในตอนนี้ผู้วิจัยพัฒนาเกณฑ์ปกติจากคะแนนดิบที่ได้จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยทั้ง 6 ภูมิภาคทั่วประเทศจำนวน 921 คน มาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบและแปลความหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ซึ่งเป็นการแปลงคะแนนให้เป็นมาตรฐานในรูปของโค้งปกติ เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย การวิเคราะห์เกณฑ์ปกติใช้การคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) และคะแนนที่ปกติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งคะแนนรายองค์ประกอบและในภาพรวม

แบบสอบถามความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย มีจำนวนข้อทั้งหมด 64 ข้อ คะแนนเต็มข้อละ 4 คะแนน คะแนนเต็มทั้งฉบับเท่ากับ 256 คะแนน แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความคิดเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ 2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม จำนวน 8 ข้อ 3) การเห็นคุณค่าในตนเองจำนวน 16 ข้อ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 14 ข้อ และ 5) การมี

ความสามารถและเชี่ยวชาญ จำนวน 10 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาสร้างเกณฑ์ปกติระดับชาติ โดยการคำนวณหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์แล้วเทียบหาค่าคะแนนที่ปกติ เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใดของกลุ่มประชากรที่เป็นครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งคะแนนรวมรายองค์ประกอบและในภาพรวมมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักความคิดเชิงบวก มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 36 ถึง 64 คะแนน (คะแนนเต็ม 16 ถึง 64 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.16 ถึง 99.24 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T21 ถึง T74 มีรายละเอียดดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักความคิดเชิงบวก (คะแนนเต็มเท่ากับ 64 คะแนน)

Score	PR	T	Score	PR	T	Score	PR	T
64	99.24	74	54	68.08	55	44	3.31	32
63	97.61	70	53	61.40	53	43	2.17	30
62	96.15	68	52	53.69	51	42	1.52	28
61	94.73	66	51	45.87	49	41	1.30	28
60	92.35	64	50	38.44	47	40	1.03	27
59	89.31	62	49	29.70	45	39	0.81	26
58	86.21	61	48	20.41	42	38	0.71	25
57	81.87	59	47	12.70	39	37	0.49	24
56	76.87	57	46	7.49	36	36	0.16	21
55	72.80	56	45	4.89	33			

$M = 52.09$ ,  $SD = 0.17$ ,  $MIN = 36$ ,  $MAX = 64$

เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบหลักความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 15 ถึง 32 คะแนน (คะแนนเต็ม 8 ถึง 32 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 99.02 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T73 รายละเอียดดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ที่ตีทางสังคม (คะแนนเต็มเท่ากับ 32 คะแนน)

Score	PR	T	Score	PR	T	Score	PR	T
32	99.02	73	26	59.45	52	20	2.82	31
31	96.91	69	25	44.79	49	19	1.30	28
30	93.32	65	24	28.39	44	18	0.49	24
29	88.38	62	23	15.96	40	17	0.16	21
28	81.49	59	22	8.90	37	15	0.05	17
27	71.61	56	21	4.83	33			

$M = 25.52, SD = 0.09, MIN = 15, MAX = 32$

เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นคุณค่า  
ในตนเอง มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 36 ถึง 64 คะแนน (คะแนนเต็ม 16 ถึง 64 คะแนน) มีตำแหน่ง  
เปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 99.24 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T74 รายละเอียด  
ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นคุณค่า  
ในตนเอง (คะแนนเต็มเท่ากับ 64 คะแนน)

Score	PR	T	Score	PR	T	Score	PR	T
64	99.24	74	54	66.18	54	44	4.83	33
63	97.94	71	53	60.04	53	43	3.31	32
62	96.58	68	52	52.17	51	42	2.44	30
61	94.90	66	51	44.25	49	41	1.85	29
60	92.78	65	50	35.83	46	40	1.14	27
59	89.63	63	49	26.87	44	39	0.71	25
58	85.72	61	48	18.62	41	38	0.49	24

ตารางที่ 55 (ต่อ)

Score	PR	T	Score	PR	T	Score	PR	T
57	82.03	59	47	12.43	38	37	0.22	21
56	77.47	58	46	8.96	37	36	0.05	17
55	71.55	56	45	6.79	35			

$M = 52.15, SD = 0.17, MIN = 36, MAX = 64$

เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับการสนับสนุนจากองค์กร มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 20 ถึง 56 คะแนน (คะแนนเต็ม 14 ถึง 56 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.11 ถึง 99.19 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T74 รายละเอียดดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับการสนับสนุนจากองค์กร (คะแนนเต็มเท่ากับ 56 คะแนน)

Score	PR	T	Score	PR	T	Score	PR	T
56	99.19	74	44	56.24	52	32	2.93	31
55	97.88	70	43	49.67	50	31	2.28	30
54	96.42	68	42	39.31	47	30	1.57	28
53	93.87	65	41	29.04	45	29	1.19	27
52	91.37	64	40	22.31	42	27	0.98	27
51	89.25	62	39	17.37	41	26	0.81	26
50	86.64	61	38	14.17	40	25	0.65	25
49	83.44	60	37	11.62	38	24	0.43	24
48	78.72	58	36	9.01	37	23	0.27	22
47	72.96	56	35	6.68	35	20	0.11	20
46	67.75	55	34	5.16	34			
45	62.16	53	33	3.91	32			

$M = 43.53, SD = 0.19, MIN = 20, MAX = 56$

เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสามารถ และเชี่ยวชาญ มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 21 ถึง 40 คะแนน (คะแนนเต็ม 14 ถึง 56 คะแนน) มีตำแหน่ง เปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 98.43 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T72 รายละเอียด ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (คะแนนเต็มเท่ากับ 40 คะแนน)

score	PR	T	score	PR	T	score	PR	T
40	98.43	72	33	59.99	52	26	2.23	30
39	95.11	67	32	50.16	50	25	1.36	28
38	90.61	63	31	39.20	47	24	0.71	25
37	84.53	60	30	25.95	43	23	0.27	22
36	78.56	58	29	13.57	39	21	0.05	17
35	72.91	56	28	6.79	35			
34	67.10	54	27	3.64	32			

$M = 32.59, SD = 0.12, MIN = 21, MAX = 40$

เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในภาพรวมมีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 145 ถึง 256 คะแนน (คะแนนเต็ม 64 ถึง 256 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 98.43 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T81 รายละเอียดดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 เกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (คะแนนเต็มเท่ากับ 256 คะแนน)

score	PR	T	score	PR	T	score	PR	T	score	PR	T
256	99.89	81	231	90.17	63	206	53.85	51	181	6.79	35
255	99.73	78	230	89.52	63	205	52.01	51	180	5.97	34
254	99.57	76	229	88.98	62	204	50.11	50	179	5.21	34
253	99.35	75	228	87.89	62	203	47.67	49	178	4.67	33
252	99.19	74	227	86.75	61	202	45.60	49	177	4.34	33
251	99.02	73	226	85.61	61	201	43.54	48	176	4.13	33
250	98.81	73	225	84.26	60	200	40.99	48	175	3.69	32
249	98.48	72	224	82.63	59	199	38.55	47	174	3.15	32
248	98.15	71	223	81.43	59	198	35.88	46	173	2.77	31
247	97.94	71	222	80.40	59	197	33.50	46	172	2.55	31
246	97.61	70	221	78.77	58	196	31.49	45	171	2.44	30
245	97.07	69	220	77.31	58	195	29.64	45	170	2.17	30
244	96.47	68	219	75.73	57	194	27.36	44	168	1.79	29
243	95.98	67	218	74.43	57	193	24.81	43	167	1.52	28
242	95.49	67	217	73.18	56	192	22.86	43	166	1.36	28
241	95.01	66	216	71.39	56	191	21.23	42	164	1.25	28
240	94.68	66	215	69.98	55	190	19.49	41	163	1.09	27
239	94.25	66	214	68.62	55	189	17.37	41	159	0.92	26
238	93.38	65	213	66.83	54	188	15.47	40	156	0.76	25
237	92.78	65	212	64.98	54	187	13.95	39	155	0.60	25
236	92.56	64	211	63.14	54	186	12.76	39	150	0.49	24
235	92.35	64	210	60.91	53	185	11.45	38	149	0.38	23
234	92.02	64	209	58.90	52	184	10.10	37	147	0.27	22
233	91.53	64	208	57.33	52	183	8.96	37	145	0.11	20
232	90.99	63	207	55.65	51	182	7.71	36			

$M = 205.88, SD = 0.62, MIN = 145, MAX = 256$

จากเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกรายของคัมภ์ระกอบและในภาพรวมดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยแบ่งตามคะแนนที่ปกติในแต่ละช่วงออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของชาวาล แพร์ตกุล (2552) รายละเอียดดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 การแปลความหมายเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การแปลผล	เกณฑ์คะแนน		คะแนนดิบ				
	ที่ปกติ	PT	PS	SE	PO	CM	TWH
มากที่สุด	>65	>61	>31	>61	>54	>39	>239
มาก	55-65	54-60	29-30	55-61	46-54	35-39	214-239
ปานกลาง	45-54	49-53	25-28	50-54	41-45	31-34	195-213
น้อย	35-44	46-48	22-24	45-49	35-40	28-30	181-194
น้อยที่สุด	<35	<46	<22	<45	<35	<28	<181
	T50	51	27	52	43	33	204
	คะแนนเต็ม	64	32	64	56	40	256
	ช่วงคะแนนดิบ	36-64	15-32	36-64	20-56	21-40	145-256
	ช่วงคะแนนที่ปกติ	T21-T74	T17-T73	T17-T74	T20-T74	T17-T72	T20-T81

ผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2 = 106.35$ ,  $df = 54$ ,  $p = .00003$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $GFI = 0.98$ ,  $AGFI = 0.97$ ,  $RMSEA = 0.032$ )

ผลการพัฒนาเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่ปกติ พบว่า มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20-T81 ทำให้มีเกณฑ์มาตรฐานในการเปรียบเทียบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ทั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย และ ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยทั้ง 2 ระยะ เป็นครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงและเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จาก 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัย ระยะที่ 1 เป็นครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 19 คน ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ระยะที่ 2 เป็นครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 921 คน ที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ตัวผู้วิจัยในฐานะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 2) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้คำถามปลายเปิดร่วมกับข้อความที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงาน 3) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ และ 4) เครื่องบันทึกเสียง ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย เป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) จำนวน 64 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการถอดเทปการสัมภาษณ์อย่างละเอียดแบบคำต่อคำ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์บริบทและเนื้อหาตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการตรวจสอบ



สามเส้า (Triangulation) ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) และความสามารถในการยืนยัน (Conformability) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามที่เหลือในแบบวัด (CITC) ร่วมกับการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค วิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirm factor analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL (ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา) และการสร้างเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

## สรุปผล

สรุปผลการวิจัย จำแนกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 2 ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ให้ข้อค้นพบว่า องค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived

competence and mastery) ซึ่ง 2 องค์ประกอบหลัง ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) เป็นองค์ประกอบที่ได้เพิ่มขึ้นมาจากองค์ประกอบเชิงทฤษฎี

ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ตามลำดับ ได้ผลการสังเคราะห์ คือ ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 ความคิดเชิงบวก (PT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (PTO) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (PTEQ) และการมีความกระตือรือร้น (PTE) รวม 16 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจ (PST) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (PSS) และความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) รวม 8 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 3 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) การเคารพนับถือตนเอง (SESR) และการได้รับการยอมรับนับถือ (SER) รวม 16 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสนับสนุนสิ่งตอบแทน (POFC) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS) และความยุติธรรม (POF) รวม 14 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 5 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะ (CMS) ความรู้ (CMK) และทัศนคติ (CMA) รวม 10 ตัวบ่งชี้

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย**

ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนการพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง 3) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย และ 5) การพัฒนาเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย สรุปได้ดังนี้

#### 1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 ซึ่งพบว่า ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากตัวบ่งชี้ทั้ง 64 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อคำถาม จำนวน 77 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความตรงของเนื้อหาข้อคำถาม และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม ( $IOC > 0.5$ ) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) จำนวน 77 ข้อ โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับครูปฐมวัยที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้มาทำการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามที่เหลือในแบบวัด (CITC) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นวัดลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามที่เหลือหรือไม่ และคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมตามเกณฑ์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกินกว่า .20 ขึ้นไป ผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่มีค่า CITC ต่ำกว่าเกณฑ์ออก เนื่องจากเมื่อตัดข้อคำถามนั้นออกแล้ว ข้อคำถามยังคงครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด และหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 64 ข้อคำถาม ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่า CICT ของข้อคำถามทั้ง 64 ข้อ อยู่ระหว่าง .176-.744 ส่วนค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .94 ค่าความเที่ยงรายองค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าความเที่ยงระหว่าง .91 ถึง .93 ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีค่าความเที่ยงสูงมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย (TWHQ) ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 64 ข้อ เป็นแบบวัดที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูปฐมวัยจำนวนทั้งสิ้น 921 คน พบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.07 และ 2.93 ตามลำดับ มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42.15 ปี และมีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.49 รองลงมา

มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.36 โดยครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 64.28 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.73 ครูปฐมวัยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 96.96 และครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.33 รองลงมา คือ วุฒิกศศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 19.44 ทั้งนี้ ครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัยเป็นระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.90 รองลงมา คือ ระยะเวลา 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.17 อย่างไรก็ตาม พบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนที่สอนอยู่ปัจจุบัน เป็นระยะเวลาดำกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.07 รองลงมา คือ ระยะเวลา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.80 และครูปฐมวัยทำงานในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.77 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 28.56

### 3. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผลการวิเคราะห์ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย พบว่า ครูปฐมวัยมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.10-3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า

3.1 ความคิดเชิงบวก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีความกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 3.38, SD = 0.38$ ) รองลงมา คือ การมองโลกในแง่ดี ( $\bar{X} = 3.23, SD = 0.35$ ) และการมีความฉลาดทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 3.17, SD = 0.35$ ) ตามลำดับ

3.2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 3.28, SD = 0.44$ ) รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.19, SD = 0.42$ ) และความเห็นอกเห็นใจกัน ( $\bar{X} = 3.14, SD = 0.45$ ) ตามลำดับ

3.3 การเห็นคุณค่าในตัวเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเคารพนับถือตนเอง ( $\bar{X} = 3.29, SD = 0.34$ ) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.25, SD = 0.39$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.23, SD = 0.35$ ) ตามลำดับ

3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ( $\bar{X} = 3.12, SD = 0.43$ ) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากหัวหน้า ( $\bar{X} = 3.12, SD = 0.48$ ) และความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.07, SD = 0.49$ ) ตามลำดับ

3.5 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรู้ ( $\bar{X} = 3.28, SD = 0.41$ ) รองลงมา คือ ทักษะ ( $\bar{X} = 3.25, SD = 0.39$ ) และทัศนคติ ( $\bar{X} = 3.24, SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

#### 4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 106.35, df = 54, p = .00003$ ) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ( $GFI$ ) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ( $AGFI$ ) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า .90 ถือได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier et al., 2003) และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ( $RMSEA$ ) มีค่าเท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .06 ถือได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Hu & Bentler, 1998, 1999) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบกับตัวแปรสังเกตได้ (ตัวบ่งชี้ใหม่) 15 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ทักษะ (CMS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตน (SESE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจร่วมรู้สึก (PSE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.50

และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงาน (TWH) กับองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก (PT) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.65 ถึง 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว แสดงว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นตัวบ่งชี้ของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย องค์ประกอบที่มีสัมประสิทธิ์การอธิบายสูงที่สุด คือ ความคิดเชิงบวก (PT) อธิบายได้ร้อยละ 99 รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตัวเอง (SE) อธิบายได้ร้อยละ 98 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) อธิบายได้ร้อยละ 77 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) อธิบายได้ร้อยละ 71 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) อธิบายได้ร้อยละ 42 ตามลำดับ

### 5. การพัฒนาเกณฑ์ปกติความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

ผลการพัฒนาเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จากครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ภูมิภาคทั่วประเทศไทย จำนวน 921 คน เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด ของกลุ่มประชากรที่เป็นครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรายองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้คะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) ซึ่งเป็นการแปลงคะแนนให้เป็นมาตรฐานในรูปของโค้งปกติ 5 ช่วง ( $<35$  = ต่ำ,  $35-44$  = ก่อนข้างต่ำ,  $45-54$  = ปานกลาง,  $55-65$  = ก่อนข้างสูง,  $>65$  = สูง) เป็นเกณฑ์ในการแปลงผลคะแนน แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย มีจำนวน 64 ข้อ คะแนนเต็มข้อละ 4 คะแนน คะแนนเต็มทั้งฉบับเท่ากับ 256 คะแนน แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความคิดเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี จำนวน 8 ข้อ 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 16 ข้อ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 14 ข้อ และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน จำนวน 10 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ความคิดเชิงบวก (PT) มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 36 ถึง 64 คะแนน (คะแนนเต็ม 16 ถึง 64 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.16 ถึง 99.24 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T21 ถึง T74 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (PS) มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 15 ถึง 32 คะแนน (คะแนนเต็ม 8 ถึง 32 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 99.02 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T73 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 36 ถึง 64 คะแนน (คะแนนเต็ม 16 ถึง 64 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 99.24 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T74 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PO) มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 20 ถึง 56 คะแนน (คะแนนเต็ม 14 ถึง 56 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.11 ถึง 99.19 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T74 และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (CM) มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 21 ถึง 40 คะแนน (คะแนนเต็ม 14 ถึง 56 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 98.43 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T72 และเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในภาพรวม (THW) มีคะแนนดิบอยู่ในช่วง 145 ถึง 256 คะแนน (คะแนนเต็ม 64 ถึง 256 คะแนน) มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 98.43 และมีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T81

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง โดยค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.10-3.26 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย สอดคล้องกับ Diener and Biswas-Diener (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขโดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษาความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being: SWB) และมีการพัฒนาการวัดความสุขเพิ่มเติมมาโดยตลอด เนื่องจากเห็นว่า การวัดความสุขควรมีการวัดในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งแต่เดิม Diener เห็นว่า การวัดความสุขนั้นควรต้องวัดความสุขในชีวิตที่เกิดขึ้นจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านประสบการณ์ทางบวกและทางลบ (Positive and negative experience) 2) องค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) และ 3) องค์ประกอบด้านการคิดเชิงบวก (Positive thinking) แต่ต่อมา Diener (2010) ได้พัฒนาองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) ขึ้นใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมและสมบูรณ์ สอดคล้องกับสภาพชีวิตในความเป็นจริง และเปลี่ยนเป็นมาตรวัดความสุขสมบูรณ์ในชีวิต (Flourishing scale: FS) ซึ่งประกอบด้วย การมีความหมายในชีวิต (Meaning of life) การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationship) รวมถึงการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) และการมีความสามารถและเชี่ยวชาญ (Competence and mastery) ดังนั้น องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จึงมีความครอบคลุมและสมบูรณ์ สอดคล้องกับสภาพชีวิตในความเป็นจริงเช่นเดียวกับแนวคิดของ Diener (2010) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.8-1.00 ผู้วิจัยนำแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยไปทดลองใช้ เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามที่เหลือในแบบวัด (CITC) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นวัดลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามที่เหลือหรือไม่ และคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมตามเกณฑ์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกินกว่า .20 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 64 ข้อคำถาม ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า CICT ของข้อคำถามทั้ง 64 ข้อ อยู่ระหว่าง .176-.744 ส่วนค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด

ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .94 ค่าความเที่ยงรายองค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบย่อย พบว่า มีค่าความเที่ยงระหว่าง .92 ถึง .93 ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีค่าความเที่ยงสูงมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมทุกตัว

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานของนักการศึกษาหลายท่าน ร่วมกับการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยในโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับบริบทที่ต้องการศึกษาจริง เพื่อนำมาสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม ทำให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยตามทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทุกตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย และผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเชิงบวกเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตัวเอง การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเชิงบวกเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเชิงบวกเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทั้งนี้ ความคิดเชิงบวกเป็นการคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลเกี่ยวกับทุก ๆ สิ่งในชีวิต ในทางที่จะสร้างความรู้สึที่ดี ความพึงพอใจและความสุขใจให้กับอารมณ์ความคิดของตนเองและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต มองสิ่งที่เป็นข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรค เป็นประสบการณ์ที่ทำนาย และสามารถจัดการข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีเหตุและมีผล ซึ่งสอดคล้องคำว่า “ปัญญา” ในพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึง การรู้และเข้าใจสภาวะที่แท้จริงของสรรพสิ่งตามที่เป็น ประกอบด้วย 1) การมีปัญญารู้และเข้าใจว่าสิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่และเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาตามเหตุและปัจจัย ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเลื่อนลอยหรือเป็นไปตามใจอยากของบุคคล 2) การรู้และเข้าใจการของสิ่งทั้งหลายทั่วไปตามธรรมชาติว่าล้วนตกอยู่ในภาวะแห่งความบีบคั้น กดดัน ทนอยู่ในภาวะเดิมไม่ได้ ต้องแปรเปลี่ยนไป ช่วยให้ผู้คนรู้จักปรับตัว แก้ไขปรับปรุง และเกิดผลดีแทนการปล่อยไปตาม



สภาพธรรมชาติโดยขาดปัญญา และ 3) การมีปัญญารู้และเข้าใจภาวะที่สิ่งทั้งหลายไม่เป็นตัวตน แท้จริงที่ยั่งยืนที่ใครจะไปยึดว่า เป็นตัวเราของเรา แต่ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นผลรวมของเหตุปัจจัย ในขณะนั้น ๆ ที่มาสัมพันธ์เป็นเหตุปัจจัยกันให้เป็นไปต่าง ๆ และผันแปรไปเรื่อย ๆ ปรากฏเป็น ตัวคนที่เรารู้จักในขณะนั้น ไม่มีตัวตนที่คงที่ยั่งยืนอยู่อย่างใดอย่างหนึ่งตลอดไป ซึ่งเมื่อบุคคลรู้และ เข้าใจความจริงนี้แล้วบุคคลจะมองสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น โดยไม่เอาใจไปยึดติด คลายจาก ความยึดมั่นถือมั่น มีใจที่เป็นอิสระ ปลอดโปร่งโล่งเบา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2552) ทั้งนี้ พระไพศาล วิสาโล (2551) ได้กล่าวถึงความสุขกับปัญญาไว้ว่า

“พฤติกรรมทั้งหมดของเรา ล้วนเริ่มต้นมาจากความคิด ความเห็นและความเชื่อ เราคิดหรือเชื่ออย่างไร เราก็ทำอย่างนั้น หากความคิด ความเห็นและความเชื่อนั้นประกอบไปด้วย ปัญญา มีเหตุผลตั้งอยู่บนความรู้ที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลให้เรามีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามและนำไปสู่ ความสุข...ปัญญาจึงเป็นบ่อเกิดแห่งความสุขอันประเสริฐ นอกจากปกป้องให้เราไม่เป็ “เหยื่อ” ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบแล้ว ยังเป็นเสมือนเข็มทิศที่ช่วยนำพาชีวิตให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นพื้นฐานแห่งความปกติสุขทั้งในร่างกาย จิตและสังคม”

ดังนั้น ความคิดเชิงบวก จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุข ในที่ทำงาน ได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากจะช่วยสร้างให้คนเกิดความสุขจากภายใน เป็นความสุขที่เกิด จากปัญญา ดังที่ ชูติมา พงศ์วรินทร์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขที่ประกอบด้วยปัญญาเป็นความสุข ในระดับสูง เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากจิตที่ดีงามเป็นกุศล มีความเข้าใจโลกและชีวิตตามที่ เป็นจริง สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน ด้วยความเข้าใจว่าทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุ ปัจจัยที่มาประกอบกันให้เกิดสิ่งต่าง ๆ รู้วิธีการจัดการกับเหตุปัจจัยที่มาประกอบกันให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญโดยไม่คาดหวังกับผลที่ตาม มีจิตใจที่ปลอดโปร่ง ผ่อนคลายและมีความสุขสงบจากภายใน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Seligman (2002) ที่กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้ตัวเองมีความสุข โดยที่การคิดเชิงบวกนั้นไม่ใช่การคิด หาคำตอบว่าอะไรถูกหรือผิด แต่เป็นการคิดเพื่อให้เราได้เข้าใจในสิ่งที่กำลังเป็นไป อย่งไรก็ตาม Lundin et al. (2003, p. 5) กล่าวว่า คนที่มีความคิดเชิงบวก เป็นคนที่เลือกที่จะมีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน (Choose your attitude) เราสามารถเลือกวิธีการทำงานของเราได้เสมอ แม้ยามที่เรา เลือกงานไม่ได้ คือ เราสามารถเลือกให้ตัวเองรู้สึกอย่างไรก็ได้ในการมาทำงาน และการเลือกที่จะรัก ในงานที่ทำ จะทำให้เรามีพลังเพียงพอที่จะทำงานให้ดีที่สุด และตัวงานก็ย่อมจะออกมาดีที่สุดเช่นกัน การคิดเชิงบวกจะส่งผลให้ทั้งตนเองและสังคมรอบข้างมีความสุข ถ้าบุคคลมีความคิดเชิงบวกจะทำให้ สามารถมองและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผล พร้อมทั้งจะเผชิญและ ยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ สามารถจัดการกับตนเองรวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งความคิดเชิงบวกจะทำให้คนเรา เกิดแรงจูงใจในตนเอง (Self-motive) เกิดความเพียรพยายาม อดทนในการฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ด้วยการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (นิภา แก้วศรีงาม, 2547, หน้า 76-78)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ตัวบ่งชี้การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดขององค์ประกอบความคิดเชิงบวก โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .70 ซึ่งสอดคล้องกับนักคิดและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ Luthans et al. (2007; Caprara & Steca, 2004; Seligman, 2002; Ventrella, 2001) อ้างถึงใน ศิริินยา จิระเจริญพงศ์, 2556, หน้า 537-555; ยุทธนา ภาระนันท์, 2553; สุรวัฒน์ ชมภูพงษ์, 2558) ที่พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความคิดเชิงบวก คือ การมองโลกในแง่ดี ซึ่งในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่บุคคลมีความคาดหวังถึงสิ่งดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มีการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ และมีการเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะนิสัยในการอธิบายเหตุผลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ทั้งนี้ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีมักให้เหตุผลว่า สถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกและเกิดขึ้นอย่างสม่าเสมอ แต่สำหรับสถานการณ์ที่ไม่ดีมักให้เหตุผลว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากตัวเองและเกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราว สอดคล้องกับวิทยากร เชียงกูล (2550) ที่กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญของความคิดเชิงบวก คนที่มองโลกในแง่ดี เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง คนมองโลกในแง่ดี จะมองอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทายให้เขาต้องปรับปรุงตัวเอง จะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ ดังนั้น เขาจึงพอใจมากกว่า และกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และประสบความสำเร็จมากกว่า แต่การมองโลกในแง่ดี ที่จะนำความสุขมาให้ หมายถึง การมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realism) ไม่ใช่การเพ้อฝัน คาดหมายสูง มองโลกในแง่ดีอย่างไม่สมจริง ซึ่งหากชีวิตจริงไม่เป็นไปเช่นนั้น จะทำให้คนแบบนี้ผิดหวังมากและทุกข์ได้มาก ดังนั้น การที่ครูปฐมวัยจะมีความสุขในการทำงานได้นั้นควรฝึกฝนให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คนเราทุกคนสามารถเลือกที่จะคิด และรู้สึกในเชิงบวกได้ ขึ้นอยู่กับว่าเราจะเลือกมองและตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างไร ถ้าเราเลือกที่จะฝึกการมองสถานการณ์และตอบสนองต่อสิ่งเร้าไปในทางบวก เราก็จะสามารถเป็นคนที่มีความสุขได้ในทุกที่ ทุกเวลา และทุกสถานการณ์

องค์ประกอบที่ 2 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-esteem) จากผลการวิจัย พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สอง โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบ

เท่ากับ .99 แสดงให้เห็นว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของครูปฐมวัย เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู มองเห็นถึงความสามารถและความสำคัญของตนเอง สอดคล้องกับ Qubein (1983 อ้างถึงใน จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล, 2532, หน้า 3) กล่าวว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวังและความกล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนาได้อย่างดี และ Branden (1981, pp. 110-114) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นความเชื่อมั่นที่บุคคลเชื่อว่า ตนเองมีคุณสมบัติในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีคุณสมบัติเพียงพอในการดำรงชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสำคัญใน 2 ประการ คือ เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคคล และบ่งบอกถึงคุณค่าของบุคคล

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 ซึ่งสอดคล้องกับนักคิดและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ Memillan (1995, pp. 9-11 อ้างถึงใน ภูริชญา ยิ้มยิ้ม, 2556; Branden, 1994; Harris, 1990; Lorr and Wunderlich, 1986 อ้างถึงใน นาดยา วงศ์หลีกภัย, 2532; Branden, 1981, pp. 110-114; Coopersmith, 1981, pp. 120-148; Maslow, 1970, p. 45; เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2540, หน้า 4-8) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งในการวิจัยนี้ หมายถึง การกระทำตามการรับรู้ของตนเอง โดยเป็นความเชื่อในเรื่องความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการ และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการประเมินความสำเร็จของงานที่ทำ โดยการกำหนดระยะเวลา ระดับความอดทน ระดับความพยายาม และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการคิดแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต ทั้งนี้ การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้สำเร็จหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทักษะที่บุคคลมีอยู่เพียงเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถในการกระทำดังกล่าว ถ้าบุคคลมีความสามารถและทักษะแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ สอดคล้องกับ Ashton and Webb (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูที่แตกต่างกันมีความสำคัญในการบ่งชี้ถึงคุณภาพการสอนที่แตกต่างกันด้วย ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเชื่อว่า

คนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบความสำเร็จในการเรียนได้ มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง และนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูในทางบวก เช่น มีความพยายามในการสอน พัฒนากิจกรรมให้มีความท้าทาย สร้างบรรยากาศในการเรียนให้ไปในทางบวก และพยายามกระตุ้นนักเรียนแต่ละคนให้มีความกระตือรือร้นสนใจในการเรียน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ในขณะที่ครูซึ่งรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะขาดความมานะพยายาม ท้อแท้ในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม และการเรียนของนักเรียน และไม่แน่ใจในความสามารถของตนที่จะจัดการชั้นเรียน และ Bandura (1997) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู (Teacher self-efficacy) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการจัดการและการปฏิบัติตามการรับรู้ของครู โดยเป็นความเชื่อในตนเองของครู เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการวางแผนจัดการ และจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งนี้ Tella and Ayeni (2006) ได้อธิบายเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Bandura ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสร้างความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับวิธีการคิด อารมณ์ และการแสดงพฤติกรรม บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะเกิดความเครียด ความวิตกกังวลและมีความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) ต่ำ ส่วนบุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้น จะสนุกกับงานที่รับผิดชอบและมีความตระหนักถึงคุณค่าตนเองสูง ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูเกิดการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง เป็นการเพิ่มทั้งประสิทธิภาพในการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งผลให้ครูเห็นถึงคุณค่าในตนเองและมีความสุขในที่ทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน (Perceived competence and mastery) จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สาม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ต้องผ่านกระบวนการเสริมสร้างทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูปฐมวัย เนื่องจากต้องดูแลเด็กในช่วง 5 ปีแรกของชีวิต ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้ และเด็กจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างถูกต้องเพื่อให้สมองได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ (นภเนตร ธรรมบวร, 2546, หน้า 9-10) สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย (2546, หน้า 3-4 อ้างถึงใน ชุตติมา พงศ์วรินทร์, 2554) ที่กล่าวว่า ครูปฐมวัย ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะทักษะการคิด ครูปฐมวัยจะต้องแสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้คิดเป็น

ทำเป็น แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามวัย โดยยึดหลักการของ Brain based learning และ Brain based teaching การพัฒนาสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ในระดับต่อไป ดังนั้น การที่ครูปฐมวัยเกิดการรับรู้ถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญของตน จะนำไปสู่ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความสุขที่ได้สร้างสรรค์ผลงานดีมีคุณภาพให้กับเด็ก ๆ และมีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Sherman (2004, p. 11) กล่าวว่า การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ จัดเป็นสมรรถนะ (Competency) หรือคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristics) ของบุคคลคนหนึ่งที่จะช่วยให้คน ๆ นั้นสามารถส่งมอบผลงานที่ยอดเยี่ยมออกมาได้ และ McClelland (1999) กล่าวว่า การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ตัวบ่งชี้ทักษะ (skill) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ในองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81 ซึ่งสอดคล้องกับนักคิดและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ Diener (2010, pp. 247-266) Baron and Armstrong (2007) Sherman (2004, p. 11) McClelland (1999) สมบัติ กุสุมาวดี (2552, หน้า 2) และอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ที่พบว่า ทักษะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึงความสามารถและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้ ราวตี ปฎิวัดวงศ์ (2552) กล่าวว่า ทักษะเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านการบริหาร/จัดการ (Management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และ 2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ ทักษะของครูปฐมวัยจึงเป็นทักษะที่มีความเฉพาะที่ต้องได้รับการพัฒนาและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กในแต่ละช่วงวัย และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นความสุขในที่ทำงานจะเกิดขึ้นได้ ครูปฐมวัยต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านทักษะ

องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships)  
จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญ

เป็นอันดับที่สี่ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .84 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในสถานที่ทำงานทุกแห่งต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันของบุคลากรในหน่วยงาน นั้น ๆ การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีย่อมส่งผลต่อการได้รับความร่วมมือความช่วยเหลือ มิตรภาพ รวมไปถึงการได้รับความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้ ครูปฐมวัยสามารถมีความสุขในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2533) กล่าวถึงการมี ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคมในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with colleagues) ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การทำงานด้วย เพราะจะช่วยให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ดี และสามารถทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้ Beyer and Marshall (1981, pp. 663-665) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการมี ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคมในการทำงานว่า ต้องประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) การให้การสนับสนุน ซึ่งกันและกัน 4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ 5) มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ 7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ 8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบนี้เป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญของการมีความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงานด้วย เพราะจะช่วยให้มีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายในที่ดี และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ตัวบ่งชี้ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ใน องค์ประกอบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .48 ซึ่งสอดคล้องกับ นักคิดและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ Chicking (1993, p. 90) Harmon (1986, p. 862) Beyer and Marshall (1981, pp. 663-665) Johnson (1968, pp. 7-9) วันชัย โพธิ์วารกร (2551 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) บุษรินทร์ ทุงมีผล (2546, หน้า 11) ศันสนีย์ ทุกข์สุญ (2545 อ้างถึงใน บำรุง สาริบุตร, 2555) และพระธรรมเมธาภรณ์ (ระบบ จิตตญาโณ) (2541, หน้า 3 อ้างถึงใน เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548) ที่พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี คือ การให้ ความช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งในการวิจัยนี้ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) เป็นความรู้สึกรัก และความห่วงใย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นให้ข้อมูลข่าวสาร

ที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการสะท้อนความคิดหรือสนับสนุนให้ประเมินตนเอง (Appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความมั่นคงและปลอดภัย ทั้งนี้ Caplan (1974) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นธรรมชาติของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ต้องมีการให้การช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ การให้กำลังใจ แบ่งปันสิ่งของ ชี้แนะ ให้คำแนะนำ หรือข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความมั่นคงและปลอดภัย และ Cobb (1976) ได้กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนว่า บุคคลที่มีการเปลี่ยนผ่านของชีวิตหรือประสบกับภาวะวิกฤต หากมีเครือข่ายทางสังคม คอยประคับประคองบุคคลนั้นอยู่ บุคคลก็จะรู้สึกว่าตนเองปลอดภัยเพราะได้รับการดูแลช่วยเหลือสนับสนุน มีผู้เห็นคุณค่าของตนหรือยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ ทำให้สามารถปรับตัวผ่านสถานการณ์ได้ การรับรู้ว่าจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลมีความสำคัญมาก เพราะการให้แรงสนับสนุนทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ไม่ควรเกิดจากการร้องขอของบุคคล แต่ควรเกิดจากการให้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ดังนั้น การที่ครูปฐมวัยจะมีความสุขในที่ทำงานได้นั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน

องค์ประกอบที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ใน 5 องค์ประกอบหลัก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .65 แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญน้อยที่สุดต่อความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในการวิจัยนี้ แต่ก็ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานของครูปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงาน และต้องการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 699-702) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทน ทำให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่า องค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อต้องการเพิ่มงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีต่อทั้งพนักงานและองค์กร กล่าวคือ มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ที่ดีในการทำงานมากขึ้น และต่อองค์กร คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น มีผลการการทำงานที่ดีขึ้น และยังช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ทั้งนี้ บุญจาวรณ วิงวอน และมนตรี พิริยะกุล (2556) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าที่องค์กรให้ความสำคัญดูแลทุกข์สุขตนเพียงใด สนใจผลงานของตนหรือไม่ รับรู้รับทราบหรือเปล่าว่าตนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจ

ให้แก่งานมากเพียงใด มองเห็นคุณค่าของผลงานและเคยแสดงความชื่นชมผลงานของตนบ้างหรือไม่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ตัวบ่งชี้การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Financial compensation and non-financial compensation) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .65 ซึ่งสอดคล้องกับนักคิดและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 699-702) Eisenberger (1986) Bates (1997) บุญทวารณ วิงวอน และมนตรี พิริยะกุล (2556) Burton (2010) รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553, หน้า 142-145) เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548, หน้า 34) กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 11) มุทิตา คงกระพันซ์ (2554) และจันทร์พา ทัดภูธร (2543, หน้า 9) ที่พบว่า การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง การรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส สวัสดิการในเรื่องหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม รวมถึงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่เป็นธรรม และยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แต่องค์กรมอบให้เพื่อสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งนี้ คุณภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนในองค์กรรับรู้ถึงการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (Umstot, 1984) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุขในที่ทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น การที่ครูปฐมวัยจะมีความสุขในที่ทำงานได้นั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ซึ่งเป็นเกณฑ์ปกติระดับชาติ (National norms) ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) ซึ่งเป็นการแปลงคะแนนให้เป็นมาตรฐานในรูปของโค้งปกติ เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย การวิเคราะห์ให้เกณฑ์ปกติใช้การคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) และคะแนนที่ปกติทั้งคะแนนรายองค์ประกอบและในภาพรวม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 921 คน จาก 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยใช้หลักการกำหนด



ขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่ง Heir et al. (2010) กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำควรมี 100 คน และควรมีอย่างน้อย 10-20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์ สอดคล้องกับ Saris and Stronkhorst (1984) กำหนดว่า ไม่ควรต่ำกว่า 100 หน่วย หรือ 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร ส่วน Marsh et al. (1998) กำหนดว่า ไม่ควรต่ำกว่า 200 คน หรือ 10 คนต่อหนึ่งตัวแปร หรือ 5 คนต่อหนึ่งพารามิเตอร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เพื่อชดเชยกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ทั้งนี้ ในการหาเกณฑ์ปกตินั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนเหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2539, หน้า 314) ที่เสนอไว้ว่า เกณฑ์ปกติควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร ไม่อย่างนั้นแล้วเกณฑ์ปกติจะเชื่อมั่นไม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมั่นใจว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาเกณฑ์ปกตินั้นมีจำนวนเหมาะสม และเป็นเกณฑ์ปกติที่มีความน่าเชื่อถือในระดับชาติ

ดังนั้น แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จึงเป็นแบบวัดที่มีคุณภาพตามลักษณะที่ดีของเครื่องมือวัด ทั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาเกณฑ์ปกติทั้งในรายองค์ประกอบและในภาพรวม โดยใช้การคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) และคะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) การแปลผลจะสามารถบอกถึงระดับความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด และระดับความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในรายองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ผลจากการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนที่ปกติ พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 ความคิดเชิงบวก มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T21 ถึง T74 องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T73 องค์ประกอบหลักที่ 3 การเห็นคุณค่าในตนเอง มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T74 องค์ประกอบหลักที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T74 องค์ประกอบหลักที่ 5 การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T17 ถึง T72 และเกณฑ์ปกติของคะแนนรวมความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในภาพรวม มีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T81

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลัก คือ การจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมอบหมายให้สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ นำตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ไปพิจารณาและกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทเฉพาะกับครูโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครูปฐมวัย เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความคิดเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในโรงเรียน จะส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงานได้มากที่สุด รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตัวเอง การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มากเป็นการศึกษาความสุขในภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นภาพกว้าง ทำให้การนำผลการวิจัยไปใช้อาจไม่ตรงกับบริบทและความเฉพาะในวิชาชีพ แต่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขที่มีบริบทเฉพาะทั้งในด้านความเป็นวิชาชีพ และเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในสถานที่ทำงาน อีกทั้งตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมทุกตัว ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจึงควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบด้านความคิดเชิงบวก

2. แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย เป็นแบบวัดที่มีคุณภาพทั้งในด้านความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ตลอดจนมีเกณฑ์มาตรฐานระดับประเทศ ซึ่งสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้จากการทดสอบ แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ คัดกรอง ประเมิน

ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูปฐมวัย และบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมและบริบทวัฒนธรรมไทย

3. ควรมีการใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ความสุขและแบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย โดยมีแนวทางการพัฒนาความคิดเชิงบวกให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน และมีการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นระยะ เพื่อติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของความสุขในที่ทำงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเชิงบวก เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญมากที่สุดในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development) เพื่อค้นหาว่ารูปแบบหรือกระบวนการใดที่สามารถพัฒนาความคิดเชิงบวกของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในต่างช่วงเวลา และการศึกษาระยะยาว เพื่อพิจารณาว่าผลที่ได้จะมีความเหมือนหรือแตกต่างจากผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

3. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนที่สอนอยู่ปัจจุบัน เป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด และส่วนใหญ่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรมีการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ว่าส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร

## บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: กุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2547). *รายงานการทบทวนสถานการณ์เรื่อง พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น: การเสริมสร้างทักษะชีวิตและการให้การศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). *แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 9*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2540). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2557). *วิจัยเชิงคุณภาพไม่ยากอย่างที่คิด (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: คอมม่าดีไซน์แอนด์พริ้นท์.
- ขนิษฐา ไชยฤกษ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย: กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/varticle/39142>
- จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล. (2532). *ผลของการจัดโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออก ต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาศ พิษณุศุกกิจ. (2554). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนนิคมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวาล แพร์ตกุล. (2552). เทคนิคการวัดผล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญ รัตนะพิสิฐ. (2555). อิทธิพลของการสื่อสารแบบกัลยาณสนทนา และทักษะชีวิตต่อสุขภาวะทางจิตของเยาวชนวัยรุ่นที่เข้าร่วมค่ายพัฒนาทักษะชีวิตวัยรุ่น (ค่ายปล่อยจิต). รายงานวิจัย ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (หน้า 7-24). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. วารสารหมอชาวบ้าน, 30(349), 18-25.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2556). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชุติมา พงศ์วรินทร์. (2554). ความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรซซีฟ.
- โชติกา ภาษีผล. (2555). องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.: การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 25(2), 144-162.
- ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis). วารสารจิตวิทยาคลินิก, 1(44), 1-13.
- ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก่งคำแก้ง, และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2554). การพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 5(2), 8-19.

- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2554). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยใช้  
อีเลิร์นนิ่งในระดับมัธยมศึกษา. ใน รายงานการวิจัย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ม.ป.ท.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2553). 10 ยอดคุณสมบัตินักเรียนที่ลูกน้องรักและทำงาน  
ให้อย่างเต็มใจยิ่ง. กรุงเทพฯ: ชิงค์ บีคอนด์ บุ๊คส์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:  
แซทไฟร์ พรินติ้ง.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2547). จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:  
มติชน.
- ธมนวรรณ วันทานุ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม  
ในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา  
บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์. ม.ป.ท.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา.  
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS  
(พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ ชัยยุทธชรรยง. (2542). การสร้างเสริมความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง. วารสารวิชาการ, 2,  
68-74.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและ  
การจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง คุณธรรมจริยธรรมของคนไทย.  
กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory factor analysis  
(CFA). วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 2(2), 68-74.
- นภเนตร ชรรณบวร. (2544). การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภเนตร ชรรณบวร. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

- นฤมล พุกขศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2543). การจัดการความรู้. *รังสิตสารสนเทศ*, 6(1), 60-71.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นาตยา วงศ์หลักภัย. (2532). *ผลของกลุ่มจิตสัมพันธ์ที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2547). ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ฟังคิดว่าทุกปัญหาามีทางออก ไม่ใช่ทุกทางออกเป็นปัญหา. *วารสารวงการครู*, 1(12), 76-78.
- บำรุง สารีบุตร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินวัตกรรมเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษรินทร์ พุ่มมีผล. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศในครอบครัว สัมพันธภาพกับเพื่อนและสถานะทางเอกลักษณ์แห่งตน ในนักศึกษาชั้นปีที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ คู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *ความสุขที่แท้จริง*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). *สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *สยามสามไตร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.

- พระไพศาล วิสาโล. (2551). *สุขแท้ด้วยปัญญาวิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายพุทธิกา.
- พระไพศาล วิสาโล. (2553). *ความสุขที่ปลายจมูก*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายพุทธิกา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ความสุขสามระดับ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2544). *หลักการวิจัยการศึกษา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2554). *แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ให้สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยนำแผนกลยุทธ์มา ใช้ พ.ศ. 2549-2554*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มาติเยอ ริการ์. (2551). *ความสุข: คู่มือการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด* (สคส ชันติธรรมพงศ์, แปล). กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- มาโนช เวชพันธ์. (2532). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการประจำ: ศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธนา ภาระนันท์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รศรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย, และเรวดี สุวรรณนพเก้า. (2553). *ความสุขเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- รศริน ศิริรัตนันท์. (2555). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)*. ใน *เอกสารประกอบการบรรยาย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ระวีวรรณ เสวตาพร. (2532). *ยุทธวิธีเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: การุณย์การพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล, เกลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, และยุทธนา ไชยจุล. (2557). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาลเอกชน: การนิยามมโนทัศน์ และพัฒนา เครื่องมือวัด*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(2), 1-17.



- รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2555). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน*. กรุงเทพฯ:  
วี.พรีนท์ (1991).
- รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์ (1991).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม: ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:  
นานมีบุ๊คส์.
- ราวดี ปฏิวัติวงศ์. (2552). *การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำสมรรถนะของศูนย์วิทย์พัฒนา มสช.  
ระหว่างวันที่ 2-3 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 ณ ห้องประชุม 2605 มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช*. ม.ป.ท.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2541). *เทคนิคการสร้างและข้อสอบความถนัด  
ทางการเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ภาควิชา  
การวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรีย์ พุ่มทอง และตฤตณีย์ นพคุณ. (2550). *ดัชนีชี้วัดความสุขของภาครัฐและภาคีพัฒนา.  
วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 44(1), 62-68.*
- วิทยา นาควัชระ. (2552). *ความสุข 3 อย่างสร้างได้*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *เรียนรู้ไว ใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้ง  
แอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/ 2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูป  
การศึกษาอย่างเป็นระบบของครุวม*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงาน  
เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศรียา นิยมธรรม. (2547). *การเรียนรู้ร่วมสำหรับเด็กปฐมวัย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุโข. (2555). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม  
สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2555). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 23)*. กรุงเทพฯ:  
วี.พรีนท์ (1991).

ศิรินยา จีระเจริญพงศ์. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดบวกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2552). การวิจัยเชิงคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2545). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการปรับตัวของข้าราชการในระบบราชการไทยยุคปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2549). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กทม: ประสานการพิมพ์.

สมบัติ กุสุมาวาลี. (2552). ชนชั้นสร้างสรรค์: มนุษย์ คือ สิ่งมีชีวิตที่สร้างสรรค์.

*For Quality, 16(143), 80-82.*

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ. (2554). การเสริมสร้างสุขภาวะให้แก่บุคลากร: โครงการดัชนีชี้วัดความสุข. รายงานการประชุมฉบับสมบูรณ์เสนอในการประชุมเครือข่ายมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพในประเทศไทย โครงการบ้านนี้มีสุข ก่อตั้ง 2 คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). รายงานประจำปี กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2551-2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2530). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

สุจิตต์ ปุคะละนันท์. (2551). Happy workplace: สวรรค์ในที่ทำงาน. คน, 29(1), 10-16.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.

- สุทธิชา ชูเกิด. (2542). ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อการปรับตัวด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน  
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ม.ป.ท.
- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนิภา ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). สถิติวิเคราะห์  
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม  
LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2556 ก). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 11).  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2556 ข). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ:  
ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2527). การสำรวจความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3  
และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2527 ในภาคใต้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). การนำจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรวัดน์ ชมภูพจน์. (2558). โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาความคิดเชิงบวก  
เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน. ม.ป.ท.
- สุวรรณ ม่วงงาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน  
และการปฏิบัติงานของวิศวกร: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา, 1,  
15-42.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคลยา จาตุรงค์กุล. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2554). ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. วารสาร  
สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 46(3), 227-232.
- อากรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). สอนงานอย่างไร ให้ได้งาน. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2558). ผลของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบ  
ในหน้าที่ของนักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- Anderson, L., & Krathwohl, D. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing:  
A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. NY: Longman.

- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What happy companies know*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Baldwin. (1998). *Self-efficacy*. Retrieved from <http://www.uri.edu/research/cpre/Measures/Psychotherapy01.htm>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human capital management: Achieving added value through people*. London: Philadelphia.
- Bar-On, R., & Parker, J. (2000). *The bar-on emotional quotient inventor: Youth version (EQ-i:YV) technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bassellier, G., Benbasat, I., & Reich, B. (2003). The influence of business managers' it competence on championing IT. *Information System Research*, 14(4), 317-336.
- Bates, E. (1997). Origins of language disorders: A comparative approach. *Special issue on Origins of Communication Disorders, Developmental Neuropsychology*, 13(3), 447-476.
- Bayrami, M., et al. (2012). Happiness and willingness to communicate in three attachment styles: A study on college students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 46, 294-298.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nurs Outlook*, 29(11), 662-665.
- Blank, R. K. (1993). Development a system of education indicators: Selecting, implementing, and reporting indicators. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15, 65-80.
- Bollen, K. A. (1989). *Structure equations with latent varriables*. New York: Wiley.
- Brandon, B. (1994). Desiccant solar air conditioning in topical climates: Dynamic experiment and numerical studies of silica gel and activated alumina. *Journal Solar Energy*, 52(6), 509-517.
- Branden, N. (1981). *The psychology of self-esteem*. New York: Nash Publishing.

- Burke, I. (2007). *Employee engagement & retention management*. n.p.
- Burstein, L., Oakes, J., & Guiton. (1992). Education indicators. *Encyclopedia of Educational Research*, 2, 404-418.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. Geneva: World Health Organization.
- Caplan, G. (1974). *Support system and community mental health*. New York: Human Science.
- Caprara, G. V., & Steca, P. (2004). *Affective and interpersonal self-efficacy beliefs as determinants of subjective well-being in adolescence*. Research report.
- Carkhuff, R. R., & Berenson, B. G. (1977). *Beyond counseling and therapy* (2<sup>nd</sup> ed.). n.p.
- Cerny, C., & Kaiser, H. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.
- Chang, C. (2001). The gal 4 activation domain binds sug 2 protein, a proteasome component, in vivo and in vitro. *J Biol Chem*, 276(33), 30956-30963.
- Chickering, A. W. (1993). *Education and identity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/Correlation analysis for behavioral sciences* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Coopersmith, S. (1981). *The antecedents of self-esteem*. Palo Alto, California: Consulting.
- Creswell, J., & Plano, C. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. CA: Sage.
- Crompton, J. (2014). *The future of work: 10 skills you will need to be successful*. Retrieved from <http://www.business2community.com/infographics/future-work-10-skills-will-need-successful-infographic-0925988#!7btSW#E4dbqGC8B4GcUI3k.97>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E. (2008). Myths in the science of happiness, and directions for future research. In *The science of subjective well-being*, edited by M. Eid and R. J. Larsen. NY: Guilford Press.

- Diener, E. (2009). *A primer for reporters and newcomers*. Retrieved from <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/faq.html>
- Diener, E., (2010). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 57, 69-119.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2012). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. MA: Blackwell.
- DiMatteo, M. R. (2004). Social support and patient adherence to medical treatment: A meta-analysis. *Health Psychology*, 23(2), 207-218.
- Eisenberg, E. M. (1999). Communicator competence in the workplace: Model testing and scale development In M. Burgoon (Ed.). *Communication Yearbook*, 5(10) 505-528.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Folger, R. (1998). *Organization justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ford, R., McLaughlin, F., & Newstrom, J. (2003). Questions and answers about fun at work. *Human Resource Planning*, 26, 18-33.
- Freyermuth, P., & Schonewille, R. (2009). A happy workplace: A context to choose to make it through these difficult times. *Journal of the Conference for Global Transformation*, 9, 1-10.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Gharamaleki, N., & Rajabi, S. (2010). Efficacy of life skills training on increase of mental health and self-esteem of the students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1818-1822.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. NY: Bantam Book.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Harmon, J. S. (1986). *High-risk pregnancy and delivery: Nursing perspectives*. St. Louis: Mosby.
- Harris, P. R. (1990). *High performance leadership: Strategies for maximum career productivity*. Illinois: Scoot, Foresman.
- Hatchett, G., & Park, H. (2004). Relationship among optimism, coping styles, psychopathology, and counseling outcome. *Personality and Individual Differences, 36*, 1755-1769.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2012). *World happiness report*. Retrieved from [http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/sachs writing/2012/world happiness report.pdf](http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/sachs%20writing/2012/world%20happiness%20report.pdf)
- Herzberg, F. (1959). *Motivation to work*. New York: John Willey.
- Hu, L., & Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*, 424-453.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
- Humphrey, B., & Stokes, J. (2000). *The 21<sup>st</sup> century supervisor: Nine essential skills for frontline leaders*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass/ Pfeiffer.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change*. St. Paul, Minn: West.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education systems*. London: The Ancho Press.
- Jones, J. (2010). *Happiness at work*. West Sussex, England: Wiley-Blackwell.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- Kahn, R. L. (1979). Aging and social support. In *aging from birth to death: Interdisciplinary perspective*. Coro: Westview Press.
- Kaiser, H. (1974). An index of factor simplicity. *Psychometrika, 39*, 31-36.
- Karen, J. V. (1993). The impact of portfolio assessment on teacher classroom activities. *Journal of Teacher Education, 44*, 371-377.
- Karl, K., et al. (2005). Attitudes toward workplace fun: A three sector comparison. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 12*, 1-17.

- Kazdin, A. E. (2000). *Psychotherapy for children and adolescents: Directions for research and practice*. New York: Oxford University Press.
- Langelaan, S. (2006). Do burned-out and work-engaged employees differ in the functioning of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 32, 339-480.
- Layard, R. (2005). *Happiness*. UK: Penguin Press.
- Lincoin, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Lundin, S., Paul, M., & Christenes, J. (2003). *Fish tales!*. NY: Hyperion.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Lynn. (2005). *Industrial marketing management*. Germany.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 9-652.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Balla, J. R., & Grayson, D. (1998). Is more ever too much: The number of indicators per factor in confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 33, 181-220.
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed change: The power of the relationship based corporation*. New York: AMACOM.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- McClelland, D. C. (1999). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.



- Mishra, K. (1996). *Organizational responses to crisis: The centrality of trust*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mueller, R. (1996). Confirmatory factor analysis. In *Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS*. New York: Springer-Verlag.
- Munro, B. H. (2001). *Statistical methods for health care research* (6<sup>th</sup> ed.). Philadelphia: Lippincott.
- Newcomb, T. M. (1954). *Social psychology*. New York: Dryden Press.
- Oxford Dictionary. (1989). *Oxford English dictionary*. New York: Oxford University Press.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193.
- Rees, E. (1991). *The function of conceptual understanding in the learning of arithmetic procedures*. Cognition and Instruction.
- Reynolds, L. J. (1997). *Successful site-based management: A practice guide*. California. Corwin Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Robert Wood Johnson Foundation. (2008). *Lincoln and Guba's evaluative criteria*. Retrieved from <http://www.qualres.org/HomeLinc-3684.html>
- Robinson, W. H. (1996). *Urban entomology*. New York: Chapman and Hall.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1974). *Psychotherapy and personality change*. USA: Chicago University of Chicago Press.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443-452.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.

- Saris, W., & Stronkhorst, L. (1984). *Causal modeling in nonexperimental research: An introduction to the LISREL approach*. NY: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez, R., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Schunk, D. H. (2000). *Learning theories: An educational perspective* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice.
- Segrin, C., & Taylor, M. (2007). Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 43, 637-646.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. NY: Free Press.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shell, D. F., Murphy, C. C., & Bruning, R. H. (1989). Self-efficacy and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement. *Journal of Educational Psychology*, 7, 39-42.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice*. New York: Macmillan.
- Sherman, C. A. (2004). How well does club head speed correlate with golf handicaps. *Journal of Sports Science and Medicine*, 7, 465-472.
- Stevens, J. P. (1992). *Applied multivariate statistics for the social science* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Lawrence.
- Stevens, J. P. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3<sup>rd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associate.

- Steven, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New York: Routledge.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tella, A., & Ayeni, C. O. (2006). *The impact of self-efficacy and prior*. Retrieved from <http://www.webpages.uidaho.edu/mbolin/tella.htm>
- 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.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and change*. New York: Wiley.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: West Publishing.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yoon, J., & Lim, L. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relation*, 52, 923-945.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1120

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

11 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาว ณิชฎาภรณ์ ชื่อมาก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ดร. เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-102052 โทรสาร 038-745811

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหารทางการศึกษา และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ในการตรวจยืนยันองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย และการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

#### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจยืนยันองค์ประกอบหลักความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

วรรณศิริ วรรณสิทธิ์	คณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1
มานิตย์ จันวัน	ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมตากสิน จังหวัดระยอง
ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังจันทร์วิทยา
ดร.ร่าพีง ชำนาญ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลระยอง
ชนิษฐา บุญศิริ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองศรีโนล จังหวัดนครสวรรค์

#### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคัมภีร์	คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป จินนี่	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนนันท์	ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา
นางสุภาวดี สายรัตน์	ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปฐมศึกษานครนายก
นางสาวอิสริย์ ปานงาม	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพลงช้างเผือก จังหวัดระยอง



**ภาคผนวก ค**

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. แบบสัมภาษณ์ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย
2. แบบบันทึกการสัมภาษณ์
3. แบบวัดความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

## แบบสัมภาษณ์ ความสุขในการทำงานของครูปฐมวัย

### ขั้นตอนในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยแนะนำตัว ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ หลังจากนั้นผู้วิจัยสร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลาย โดยทำตัวตามสบายเป็นธรรมชาติ และทำความรู้จักกับผู้ให้ข้อมูล โดยขอให้ผู้ให้ข้อมูลแนะนำตัว ผู้วิจัยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่า ความคิดหรือข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล เป็นสิ่งที่สำคัญมาก และให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้ข้อมูลว่าข้อมูลที่ให้จะถูกรักษาเป็นความลับ พร้อมกับแจ้งระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์

### อุปกรณ์

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย
2. แบบบันทึกการสัมภาษณ์
3. เครื่องบันทึกเสียง
4. ปากกา
5. ของที่ระลึก

### วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาเชิงคุณภาพความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

### ประเด็นการสัมภาษณ์

องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย

### แนวคำถามในการสัมภาษณ์

1. คิดว่าคุณมีความสุขในที่ทำงานหรือไม่
2. อะไรทำให้คุณมีความสุขในที่ทำงาน
3. การคิดเชิงบวก/ การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี/ การเห็นคุณค่าแห่งตน/ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร/ การมีความสามารถและเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานของคุณหรือไม่ อย่างไร



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย**  
**ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**เรียน ครูปฐมวัย**

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาว ฐฐาภรณ์ ชื่อมาก นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.สร สุนทรายุทธ และ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพันธ์ ฉายวิมล ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์ ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย และเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติในการประเมินความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสำรวจตนเอง จำนวน 75 ข้อ

ขอให้ท่านอ่านข้อคำถามทีละข้อ และเลือกคำตอบที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด คำตอบที่ท่านเลือกตอบในแต่ละข้อ ไม่มีถูกหรือผิด ขอท่านโปรดเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว และขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ความร่วมมือที่ท่านให้ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูปฐมวัย และการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีการนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวม และจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เท่านั้น

ฐฐาภรณ์ ชื่อมาก

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**แบบสอบถามความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัย**  
(Teacher workplace happiness questionnaire: TWHQ)

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล**

โรงเรียน  จังหวัด

1. เพศ       ชาย       หญิง
2. อายุ      .....ปี
3. สถานภาพ       โสด       สมรส       อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. ศาสนา       พุทธ       คริสต์  
                   อิสลาม       อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด  
                   ต่ำกว่าปริญญาตรี       ปริญญาตรี  
                   ปริญญาโท       สูงกว่าปริญญาโท
6. ประสบการณ์การทำงาน (จำนวนปีที่สอนในระดับปฐมวัย)  
                   ต่ำกว่า 5 ปี       5-10 ปี  
                   10-20 ปี       20 ปี ขึ้นไป
7. ประสบการณ์การทำงาน (จำนวนปีที่ทำงานในโรงเรียนนี้)  
                   ต่ำกว่า 5 ปี       5-10 ปี  
                   10-20 ปี       20 ปี ขึ้นไป
8. ขนาดโรงเรียน  
                   ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)  
                   ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)  
                   ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 600-1,500 คน)  
                   ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป)

ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ทางการวิจัย และขอขอบพระคุณ  
เป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ตอนที่ 2 แบบสำรวจตนเอง จำนวน 64 ข้อ

**คำชี้แจง** ในแต่ละข้อต่อไปนี้ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่อธิบายความรู้สึกของท่าน  
ได้ตรงที่สุด การเลือกตอบให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เมื่อข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย  
ทุกประการหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเล็กน้อย  
หรือนาน ๆ ครั้ง

เห็นด้วย หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก หรือบ่อยครั้ง

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. เมื่อฉันพบกับสถานการณ์ที่เลวร้าย ฉันคาดหวังว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้น ตามมาเสมอ				
2. ฉันรู้ตัวเองดีว่ากำลังรู้สึกอย่างไร เช่น โกรธก็รู้ว่าโกรธ เสียใจก็รู้ว่าเสียใจ				
3. แม้ว่าจะเหนื่อยแค่ไหน ฉันก็ตั้งใจทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น				
4. ฉันวางใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือ ฉันเป็นอย่างดี				
5. ฉันได้รับความรัก ความห่วงใย และกำลังใจจากผู้ร่วมงาน				
6. ฉันเข้าใจและสื่อสารให้คนอื่นรู้ได้ว่า เขาคิดและรู้สึกอย่างไร				
7. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถวางแผน การทำงาน และบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี				
8. ฉันเป็นคนมีคุณค่า				

ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. ฉันได้รับความรักและความไว้วางใจจาก ผู้ร่วมงาน				
10. หน่วยงานของฉันให้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ				
11. ฉันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ				
12. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม				
13. ฉันมีความสามารถและความชำนาญ ในงานที่ทำ				
14. ฉันมีความรู้ในงานที่ฉันทำ				
15. ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับ ความเป็นจริงตามความรู้สึกของตัวเอง				
16. ฉันจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้				
17. แม้ว่าฉันจะรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เพื่อน กระทำ ฉันก็ยังปรับอารมณ์ของตัวเอง ไม่ให้ขุ่นมัวได้				
18. ฉันรับผิดชอบต่องานที่ฉันทำ				
19. ฉันไม่เคยทำอะไรที่เป็นการเอาเปรียบ เพื่อนร่วมงาน				
20. ฉันได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ในการทำงาน จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี				
21. ฉันไม่รู้สึกเห็นใจ หรือทุกข์ใจ เมื่อเห็นเพื่อนมีความทุกข์				
22. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาผู้เรียนได้				
23. ฉันไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้				
24. ฉันได้รับคำชมว่าเป็นคนมีความสามารถ				

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25. หน่วยงานของฉันให้สวัสดิการ ด้านหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสมและ เพียงพอ				
26. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ กับงานที่ฉันทำ				
27. ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคล และให้เกียรติคนทำงานเสมอ				
28. ฉันเรียนรู้ และพัฒนางานอยู่เสมอ				
29. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้				
30. ก่อนตัดสินใจลงมือทำอะไร ฉันมัก หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ก่อนเสมอ				
31. เมื่อเกิดปัญหาหรือเรื่องเลวร้ายขึ้น ฉันเชื่อว่าฉันจะแก้ไขปัญหานั้นได้				
32. ฉันมักจะไม่ว่าคนอื่น กำลังรู้สึกโกรธ หรือรู้สึกอะไรอยู่				
33. ฉันทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่				
34. เมื่อมีปัญหา ฉันมีคนคอยให้คำชี้แนะ และให้คำปรึกษาที่ดี				
35. ฉันไม่รู้ว่าควรจะทำอะไรดี เมื่อเห็นว่าเพื่อนอยู่ในอารมณ์โกรธ				
36. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่				
37. ฉันไม่เคยได้เลือกทำในสิ่งที่ตนเอง ต้องการ				
38. ฉันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ				
39. หน่วยงานของฉันให้ความช่วยเหลือ ด้านเงินสนับสนุนการศึกษาบุตร				



ข้อคำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
40. ฉันได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านงบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงาน จากผู้บริหาร โรงเรียนเสมอ				
41. ฉันสามารถพูดคุยกับผู้บริหาร โรงเรียน ได้ทุกเรื่อง				
42. ฉันไม่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ				
43. ฉันสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้				
44. เมื่อต้องทำงานหนัก ฉันคิดว่าสิ่งนี้ คือโอกาสในการเรียนรู้				
45. เมื่อเกิดปัญหา ฉันรู้ว่าสาเหตุเกิดจาก อะไร				
46. ฉันริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
47. เมื่อมีปัญหาฉันเชื่อว่าตนเอง จะแก้ปัญหาได้				
48. ฉันได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า จากผู้ร่วมงาน				
49. ฉันรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู				
50. สวัสดิการด้านสิทธิประโยชน์หรือ บริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานของฉันจัดให้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอ				
51. ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญ กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน				
52. ฉันปรับตัวได้ไม่บ่อยนัก				
53. ความสำเร็จในชีวิตของฉันมาจากฝีมือ ของตนเอง ไม่ใช่ความบังเอิญ				

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
54. ฉันมีวิธีผ่อนคลายความเครียด ที่ได้ผลเสมอ				
55. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน				
56. ฉันเป็นที่รักของทุกคน				
57. ฉันรู้สึกว่าคุณยังเป็นครูที่ไม่ดีพอ				
58. หน่วยงานของฉันสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรมทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน				
59. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อทุกคน อย่างเสมอภาค				
60. ฉันประสบความสำเร็จทั้งเรื่องการทำงาน และชีวิตส่วนตัว				
61. ฉันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ยุ่งยากได้ดี				
62. ฉันเคารพและให้เกียรติคนอื่นเสมอ				
63. ฉันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น				
64. หน่วยงานของฉันมีการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดีและปลอดภัย				

ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ทางการวิจัย และขอขอบพระคุณ  
เป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้