

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131



ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

สถาพร พุทตมิกุล

A๘๐๑๐๙๖๐๑

12 ส.ย. 2558

เริ่มบริการ

354221

19 เม.ย. 2559

๐๑๑๗๗๐๒๑

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2557

อภิรักษ์นันทนาการ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินอุดหนุน

จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีงบประมาณ 2557

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ขอขอบคุณคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์ คณะผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้โอกาสในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, ดร. ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ดร. สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังจันทร์วิทยา, ดร. ปรีชา ไพรรินทร์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ เขต 18, ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาและคณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ เขต 18 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบคุณคณาจารย์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด ไว้ ณ โอกาสนี้.

สถาพร พงษ์พิบูล

สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานของครู/ ปัจจัยพหุระดับ / โรงเรียนมัธยมศึกษา/ ภาคตะวันออก

สถาพร พุทธิพิฏฐ: ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก (MULTI-LEVEL FACTORS AFFECTING THE TEACHERS' HAPPINESS AT WORK IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION, EASTERN REGION OF THAILAND) 207 หน้า. ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก และเพื่อศึกษาตัวแปรระดับครูและระดับ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 156 คน และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 585 คน รวมทั้งสิ้น 741 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .96 และฉบับที่ 2 สำหรับครู มีค่าความเชื่อมั่น .94 วิเคราะห์ข้อมูล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 - .74 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD) ค่าสหสัมพันธ์(r) ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ(VIF) และการวิเคราะห์ปัจจัยแบบพหุระดับ(HLM)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยระดับครู ที่นำมาศึกษาร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ ร้อยละ 72 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่าตัวแปรด้านเชาว์อารมณ์ รายได้ของครู และความสัมพันธ์ใน ครอบครัวส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ.01 ตามลำดับ
3. ปัจจัยระดับโรงเรียน ที่นำมาศึกษาร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 6.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ด้านการวิสัยทัศน์ผู้บริหารและการรับรู้บทบาท ของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรบรรยากาศองค์การและตัวแปรการ ทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามโดยรวมได้ร้อยละ 58 และสรุปเป็นสมการผสมได้ดังนี้

$$THW = 4.19 + .21(TQE) + .07(TIC) + .29(TCL * TIC) + .40(TT * TIC) + .11(TLF) + .27(TOV * TLF) + .25(TPE * TLF)$$

MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: TEACHERS' HAPPINESS AT WORK / SECONDARY SCHOOL / MULTI-LEVEL FACTORS

SATAPORN PRUETTIKUL: MULTI-LEVEL FACTORS AFFECTING THE TEACHERS' HAPPINESS AT WORK IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION, EASTERN REGION OF THAILAND. 207 p. 2014.

The purposes of this research were investigated the teachers' happiness at work in secondary schools under the office of basic education commission, Eastern region of Thailand by multi-level analysis model. The factors as classified on teacher level factors and school level factors were affecting on the teachers' happiness at work in secondary schools. The sample were derived by multi-stage random sampling, into 2 groups from the 39 secondary schools, were consisted of 156 school administrators and 585 teachers, total 741 persons. Data were collected by 2 types of questionnaires at confidence .96 and .94 respectively, discriminant during .28-.74. The descriptive statistics by statistical packet programs for Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), Correlation (r), Multi-Collinearity (VIF), and Multi-Level Analysis (HLM).

The research found that:

1. The teachers' happiness at work in secondary schools under the office of basic education commission were at high level.
2. The teacher level factors, the study found that: The teachers' emotional quotient, income, and family relationship had influencing on teachers' happiness at work in secondary schools with statistically significant. ($p < .05$, .05 and .01 respectively)
3. The school level factors, the study found that: the vision factor and the role perception factor of school administrators had influencing on the regression coefficient of teachers' family relationship of teachers' happiness at work in secondary schools with statistically significant ($p < .05$) and the school climate and team work had influencing on the regression coefficient of teachers' income of teachers' happiness at work in the secondary schools with statistically significant. ($p < .05$)
4. The model of multi-level factors had influencing on teachers' happiness at work in secondary schools were mixed equal to:

$$THW = 4.19 + .21(TQE) + .07(TIC) + .29(TCL* TIC) + .40(TT* TIC) + .11(TLF) + .27(TOV* TLF) + .25(TPE* TLF)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู.....	28
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงของปัจจัยแบบพหุระดับ.....	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	109
ขั้นตอนการวิจัย.....	110
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	127
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	149
สรุปผลการวิจัย.....	150
อภิปรายผล.....	152
ข้อเสนอแนะ.....	163
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก.....	189
ภาคผนวก ข.....	193
ภาคผนวก ค.....	195
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	207

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	114
2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	125
3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู รายข้อ.....	129
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม.....	130
5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ระดับครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	131
6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ระดับโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	132
7 การวิเคราะห์ดัชนีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ตัวแปรระดับครูและระดับโรงเรียน.....	133
8 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง.....	135
9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับ ที่ส่งผลต่อความสุขของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับครู.....	136
10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก (THW _s) ระดับโรงเรียน.....	139
11 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้าน เซาว์อารมณ์	141
12 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้าน รายได้.....	143
13 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้าน ความสัมพันธ์ในครอบครัว.....	145

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 โมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับของปัจจัยระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก.....	10
3 ปัจจัยในระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ใน โรงเรียน มัธยมศึกษา.....	73
4 ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	92
5 ลักษณะ โครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ.....	94
6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	110
7 โมเดลปัจจัยพหุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ใน โรงเรียน มัธยมศึกษา ระดับครู.....	138
8 โมเดลปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเฉลี่ยรวม ด้านความสุขใน การทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับ โรงเรียน.....	140
9 โมเดลปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านเขาว์อารมณ์ที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ในระดับ โรงเรียน.....	142
10 โมเดลปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านรายได้ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับ โรงเรียน.....	144
11 โมเดลปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านความสัมพันธ์ ในครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาค ตะวันออก ระดับ โรงเรียน.....	146
12 โมเดลสรุปปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา.....	148

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ย่อมส่งผลให้ทุกภาคส่วนของสังคมจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและมีแนวโน้มที่รวดเร็วยิ่งขึ้นในอนาคต ทั้งในส่วนของวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล องค์กร ตลอดจนสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทุกองค์การในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางด้านธุรกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงและกระจายไปสู่ภาคอื่น ๆ ของสังคมทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเช่นกัน ดังนั้นทุกองค์การ จึงจำเป็นต้องเร่งปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะหรือขีดความสามารถขององค์การไปสู่การเป็นองค์กรยุคใหม่ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการระดมความรู้ความสามารถของบุคลากรและทรัพยากรที่มีจำกัดมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การในปัจจุบันคือ การพัฒนาคนในองค์การให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารองค์การที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่า เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งตัวบุคคลและองค์การได้มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จขององค์การนั้น ไม่ใช่เพียงแต่การดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ความสำเร็จขององค์การยังต้องคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการอีกด้วย ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนในองค์การ ย่อมส่งผลให้สมาชิกในองค์การทำงานด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ ต่อการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานยิ่งขึ้น ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) ในองค์การ ตลอดจนทำให้สมาชิกมีความสุขกับการทำงาน มีความรักภักดีต่อองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555, เนตรสวรรค์ จิตนาวลี, 2553) ซึ่งความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นที่เห็นคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจ รู้สึกรักและอยากที่จะทำงาน โดยบุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะแสดงพฤติกรรม

ออกมาทั้งในการกระทำและคำพูด ดังเช่น การยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ มีพลังและการสร้างสรรค์ของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Manion, 2003)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร เพราะการมีความสุขนั้นย่อมหมายถึง การที่บุคคลนั้นได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่ต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา และมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น (Diener, 2003) ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จในระดับต่อไป ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาของรัฐบาลไทยทุกรัฐบาล ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 9 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพชีวิตและความสุขของคนในชาติมากยิ่งขึ้น (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2555) นอกจากนี้แนวคิดในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่หรือการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในปัจจุบันนั้นสมาชิกในองค์กรต้องมีสุนทรียภาพหรือความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรสามารถร่วมกันคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, 2552) แต่อย่างไรก็ตามความสุขต่อการทำงานนั้นเป็นลักษณะของอารมณ์และความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร (Fisher, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของนักวิชาการที่ให้ความเห็นไว้หลากหลาย ดังเช่น Warr (1990) กล่าวว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Diener (2003) ซึ่งกล่าวว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) 2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) 3) อารมณ์ทางบวก (Positive affect) และ 4) อารมณ์ทางลบ (Negative affect) ทั้งนี้เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจศึกษากันมากในปัจจุบัน (ชนิกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2553 , ธารณ์ ทองงอก, 2552)

ดังนั้นการส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข จึงเป็นเทคนิคการบริการองค์กรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การทำงานด้วยความสุข นอกจากจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น (Peter, 1988) และเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรทั้งในเชิงรับและเชิงรุก และการพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย

ดังนั้นการส่งเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้ได้ผลผลิตจากการทำงานในระดับที่ดีกว่า (Higher Levels of Productivity) และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้บรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะลักษณะการทำงานอย่างมีความสุข เป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร จึงเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการประหยัดต้นทุน นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจของสมาชิกจากการมีปฏิสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีภายในทีม (Robbins, 1998)

สำหรับองค์การทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กรหลัก ในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้นการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบาย หลักสูตร ตลอดจนความคาดหวังของสังคมสู่แก่นักเรียน ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีใจรัก มีความเต็มใจเสียสละ มีความพึงพอใจ และที่สำคัญมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำหรือมีความสุขกับการสอน ปัจจุบันประเทศไทยใช้แนวทางการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) ดังนั้นสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีภารกิจสำคัญในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จัดทำนโยบาย แผนงาน และแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบสอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ และหน้าที่ ตลอดจนความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด และในการพัฒนาต้องคำนึงถึงความหลากหลายของรูปแบบ และเลือกวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เป้าหมายสำคัญเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครู ได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นหรือสามารถสร้างความโดดเด่นในงานที่รับผิดชอบ เป็นไปตามที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551)

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจของครูใน โรงเรียนหรือสถานศึกษาอย่างมีความสุขกับการทำงาน และเกิดประสิทธิผลตามความคาดหวังต่อการพัฒนาเยาวชนนั้นยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งที่เป็นปัจจัยสนับสนุนในระดับบุคคลหรือครู อาทิ เช่น อายุ เชื้อชาติ อารมณ์ บุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร รายได้ของครู และความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

ความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูได้โดยตรง และปัจจัยระดับองค์กรหรือโรงเรียน ที่มีอิทธิพลหรือสามารถส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและความสุขในการทำงานของครู ทั้งทางตรง และทางอ้อมได้เช่นกัน อาทิเช่น ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ความชัดเจนของนโยบาย การเมือง ในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้ง การสื่อสารในโรงเรียน วัฒนธรรม โรงเรียน บรรยากาศขององค์กร การรับรู้ในบทบาทของครู ตลอดจนด้านการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน เป็นต้น (Hackman & Oldam,1980: Diener,2003; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547; ประพนธ์ ภาสุกยัต, 2549; พวงเพ็ญ ชูณหปราณ, 2549; มาลี เกื้อนพคุณ และคณะ, 2551: หัตยา ศรีวงษ์, 2554: ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ความสุขในการทำงานของครูจึงเปรียบเสมือนกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรหรือโรงเรียนในการจัดการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของประสิทธิผลการทำงานทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคมของนักเรียน ครูจึงมีบทบาท ภาระหน้าที่สำคัญที่ต้องคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด นอกจากการสอนปกติด้วย แต่เนื่องจากลักษณะโครงสร้างข้อมูลของโรงเรียนเป็นแบบพหุระดับ กล่าวคือมีลักษณะ โครงสร้างการบังคับบัญชาเป็นชั้นๆจากบนสู่ล่าง อย่างชัดเจน โดยเฉพาะข้อมูลระดับครู เป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยย่อย ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยในระดับโรงเรียนหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multi-Level Analysis) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในระดับครู และระดับโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถส่งผลข้ามระดับได้ตลอดจนสามารถสร้างสมการความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูจากปัจจัยดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

3. เพื่อสร้าง โมเดลแบบพหุระดับของปัจจัยระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

คำถามการวิจัย

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสุขในการทำงาน อยู่ระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก
3. โมเดลแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการวิจัยโดยใช้แนวคิดต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดการประเมินความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ใช้ตามแนวคิดของ Diener (2003) ซึ่งวัดจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต โดยรวม 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ โดยใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งประยุกต์ใช้แบบวัดความสุขในชีวิต โดยรวมของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (2553) และแบบวัดความพึงพอใจในงาน ของ Hackman & Oldham (1980) และการวัดอารมณ์ทางบวกและทางลบตามแนวคิดของ Diener (2006) จำนวน 20 ข้อ

2. ตัวแปรที่เป็นปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยยึดตามแนวคิด ของ Creemers (1994) ที่กล่าวว่า การศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งมีโครงสร้างหลายระดับและมีความสัมพันธ์ซับซ้อน ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร กล่าวคือ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีปฏิสัมพันธ์กันขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่าเป็นลำดับขั้นต่อกันลงไป ดังนั้นในการศึกษา

ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนกตัวแปรตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อมูลหรือองค์การทางการศึกษา โดยแบ่งตัวแปรเป็น 2 ระดับ คือ ระดับองค์การหรือโรงเรียนและระดับบุคคลหรือครู ดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับโรงเรียน ศึกษาตามแนวคิดของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรของ Mott (1972, อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546) ประกอบกับรายงานการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ของนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคน ตลอดจนจากการที่ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำมากำหนดกรอบในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ 1) ทัศนคติของผู้บริหารในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสร้างทัศนคติ การเผยแพร่ทัศนคติและการปฏิบัติตามทัศนคติ (Braun 1991, มารศรี สุธานี 2540) 2) ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย โดยศึกษาแนวทางการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ใน 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของนโยบาย มาตรฐานนโยบายและทรัพยากรนโยบาย (Cheema & Roddinelli 1983, พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ 2551) 3) การเมืองในองค์กร โดยศึกษาอิทธิพลของการรับรู้พฤติกรรมการเมืองในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ พฤติกรรมการเมืองที่ชอบด้วยกฎหมาย และพฤติกรรมการเมืองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Robbins & Judge 2007, วิภาส ทองสุทธิ 2552) 4) การสื่อสารในองค์กร โดยศึกษาตามองค์ประกอบของการสื่อสารภายในองค์กร ใน 3 รูปแบบ ดังนี้คือ การไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัว (Steers 1983, สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรหม 2550) 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) (Bass & Avolio 1994, รุ่งทิพย์ พรหมศิริ 2549) 6) การรับรู้ในบทบาท ได้ศึกษารูปแบบขององค์ประกอบในลักษณะของการรับรู้บทบาทที่คลุมเครือหรือขัดแย้งกับการรับรู้บทบาทที่ชัดเจนตามแนวคิดของ House & Lirtzman (1970) 7) การบริหารความขัดแย้ง โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ทั้งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ คือ การเอาชนะ การยอมทำตาม การหลีกเลี่ยง การร่วมมือและการประนีประนอม (Robbins & Judge 2007, Johnson & Johnson, 1982) 8) วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกส่วนและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-

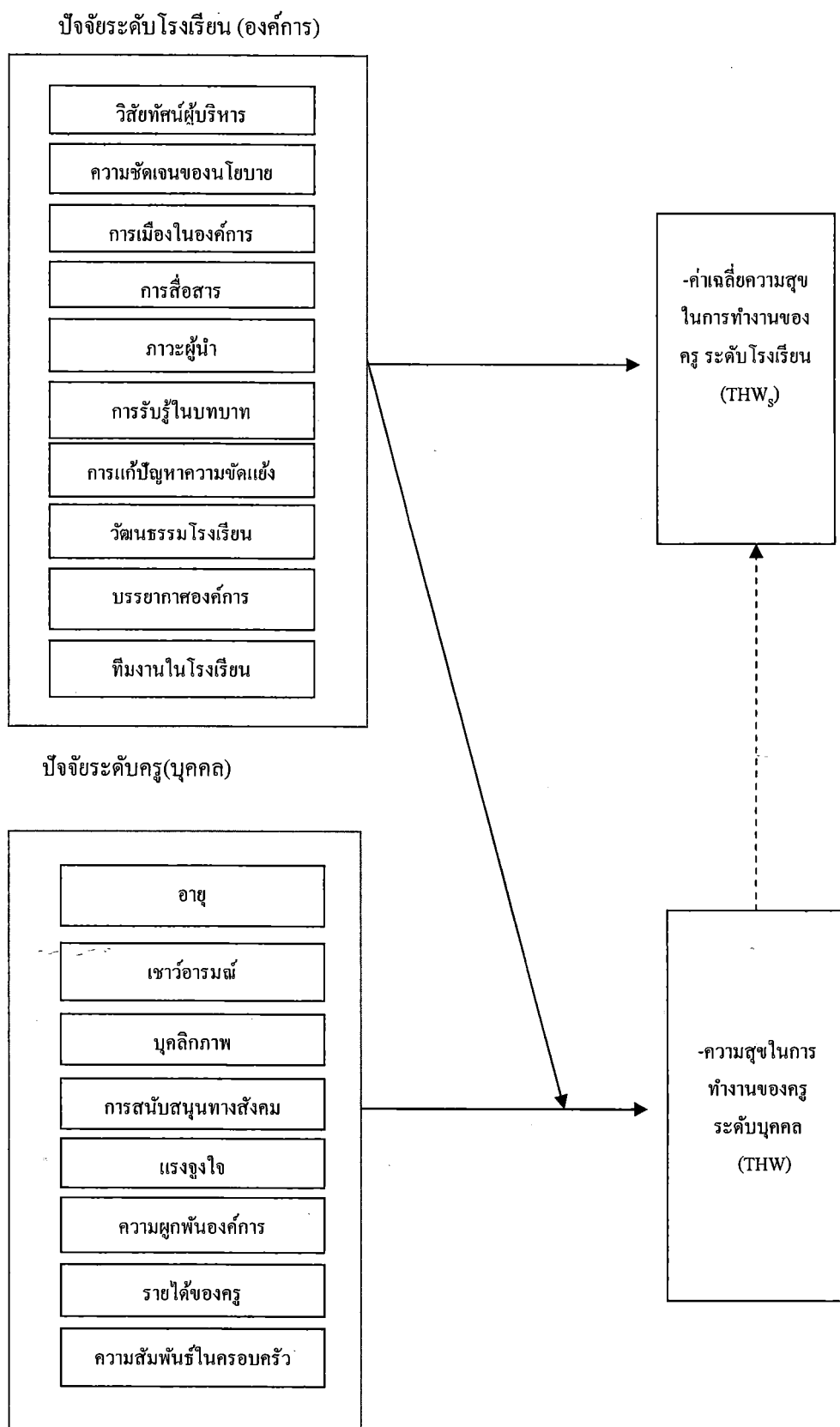
เฉื่อยชา และวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Cooke & Lafferty, 1989, รุ่งทิพย์ พรหมศิริ 2549) 9) บรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มิติเป้าหมาย และ 6) มิติความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) และสมจิตร อุดม (2547, หน้า 275-276) และ 10) ทีมงานในระดับโรงเรียน โดยศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงานทั้ง 12 ประการ (Parker, 1990, สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ 2554)

2.2 ปัจจัยระดับครู จากการศึกษาแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และรายงานผลการวิจัยของนักวิชาการอีกหลายคน ดังเช่น ราชัน บุญธิมา (2542) พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) สมจิตร อุดม (2547) รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) และนพรัตน์ ชัยเรือง (2551) นอกจากนี้จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเบื้องต้นด้วยการสัมภาษณ์คณะครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) อายุของครู เป็นปัจจัย พื้นฐานที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของครู (Robbins & Judge, 2007, รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549) 2) เซาท์อารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ การจูงใจตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Goleman, 1995) 3) บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล สามารถทำนายถึงพฤติกรรมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบเป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ แบบมีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งและแบบลักษณะใจกว้าง (Robbins & Judge, 2007, วิภาส ทองสุทธิ 2552) 4) การสนับสนุนทางสังคมของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านวัตถุและบริการ และการสนับสนุนทางด้านข้อมูล (House 1981, Faber 1983) 5) แรงจูงใจในการทำงานของครู ตามแนวทฤษฎี McClelland's theory of needs ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for Affiliation) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) (Robbins & Judge, 2007) 6) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธาต่อองค์การ ความทุ่มเทต่อองค์การ และความภักดีต่อองค์การ (Mowday, Steers & Porter 1979, cited in Luthans, 1995) 7) รายได้ของครู พบว่ารายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของครู สามารถส่งผลต่อความสุขในชีวิตโดยรวมและความสุขต่อการทำงาน (Jacobs & Gerson, 2001 และ วงศ์วิริศ สมฤทธิ์จิติกุล, 2550) 8) ความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสุขในการทำงานได้ (ชินกร น้อยยงคำ และปลาตา น้อยยงคำ 2555, มาลี เกื้อนพคุณ และคณะ 2554)

จากกรอบทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคคลในองค์กร ในมิติต่างๆอย่างรอบด้าน โดยนำรูปแบบของโครงสร้างหน่วยงานทางการศึกษาที่มีลักษณะสาย บังคับบัญชาเป็นชั้นอย่างชัดเจนมาศึกษา ให้สอดคล้องการสภาพองค์กรที่แท้จริง โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน และระดับครู โดยพบว่าตัวแปรทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน สามารถส่งผลหรือได้รับอิทธิพลหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับปัจจัยแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาข้างต้น จึงนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบความคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1

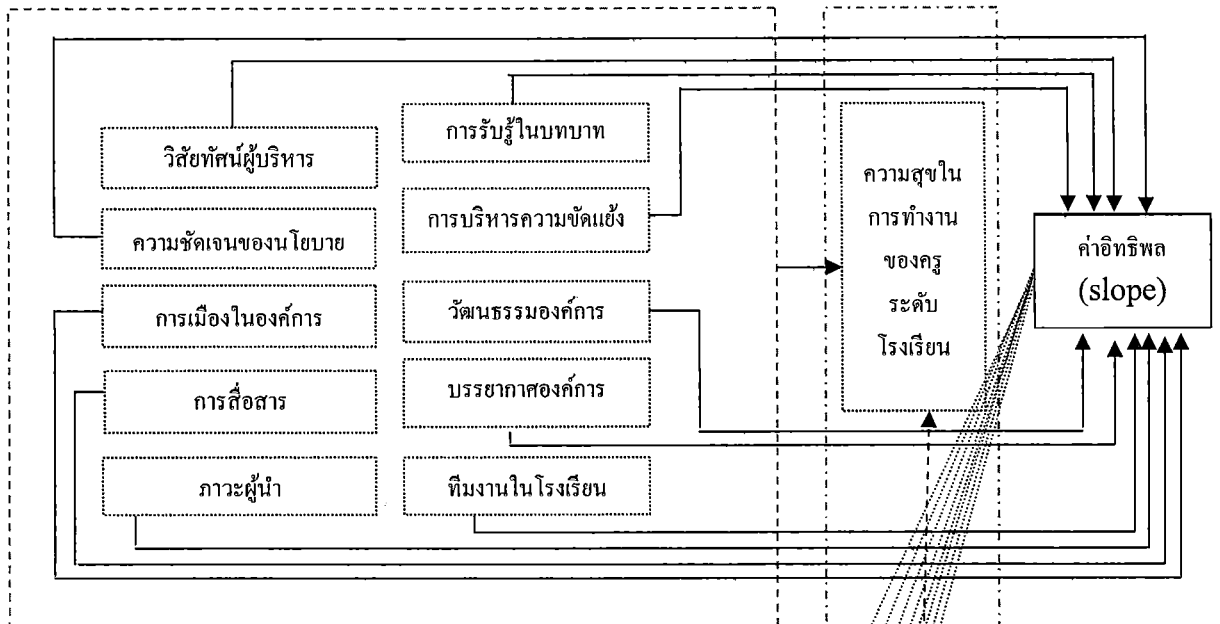
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยระดับครู ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก
2. ปัจจัยระดับโรงเรียน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก
3. ปัจจัยในระดับโรงเรียน และระดับครู มีโครงสร้างความสัมพันธ์แบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

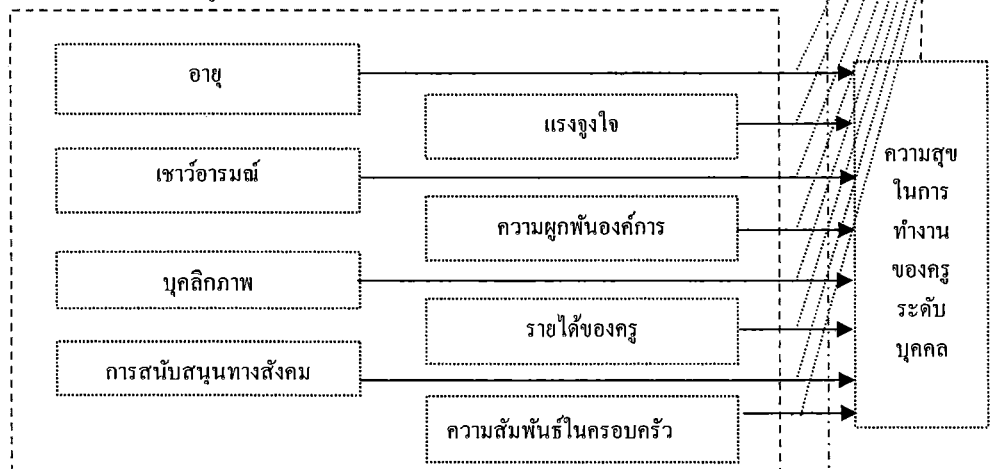


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

โมเดลปัจจัยระดับโรงเรียน



โมเดลปัจจัยระดับครู



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน และระดับครู ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษา นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเป็นนโยบาย แนวทางในการพัฒนาการบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล สูงขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและแก้ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล ตามยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของไทย

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง ได้ทราบปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ร่วมกันเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยศึกษาอิทธิพลของตัวแปร ทำนายต่อตัวแปรตามใน 2 ระดับ คือ ระดับครู (บุคคล) และระดับ โรงเรียน(องค์กร)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นข้าราชการครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2556

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 88 โรงเรียน (ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือรอง ผู้อำนวยการ) รวมจำนวน 440 คน และครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก จำนวน 3,870 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi- Stage Random Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการ วิเคราะห์แบบพหุระดับ ดังนี้ ชั้นที่ 1 สุ่มเลือกอย่างง่าย (โดยการจับสลาก)จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก โดยกำหนดไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30 ของโรงเรียนในแต่ละจังหวัด จำนวน 39 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มขั้นที่ 2 โดยสุ่มเลือก ผู้บริหาร(ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมาย) จากโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สุ่ม ได้ในขั้นที่ 1 โรงเรียนละ 4 คน รวมเป็น 156 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับโรงเรียน และสุ่ม

เลือกครูผู้สอนในลักษณะเดียวกัน จำนวนโรงเรียนละ 15 คน รวมเป็น 585 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ศึกษาทั้งสิ้น 741 คน ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบพหุระดับ คือไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุด ไม่น้อยกว่า 30 กลุ่ม (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553)

3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

3.1.1 ตัวแปร ระดับโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1.1.1 วิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ความชัดเจนของนโยบาย

3.1.1.3 การเมืองในองค์กร

3.1.1.4 การสื่อสาร

3.1.1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.1.6 การรับรู้ในบทบาท

3.1.1.7 การบริหารความขัดแย้ง

3.1.1.8 วัฒนธรรมโรงเรียน

3.1.1.9 บรรยากาศองค์กร

3.1.1.10 ทีมงานในระดับโรงเรียน

3.1.2 ตัวแปร ระดับครู ประกอบด้วย

3.1.2.1 อายุ

3.1.2.2 เซาว์อารมณ์ของครู

3.1.2.3 นुकติภาพ

3.1.2.4 การสนับสนุนทางสังคมของครู

3.1.2.5 แรงจูงใจในการทำงาน

3.1.2.6 ความผูกพันต่อองค์กร

3.1.2.7 รายได้ของครู

3.1.2.8 ความสัมพันธ์ในครอบครัว

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก และตัวแปรอิสระ ที่ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้วยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาตัวแปรแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก และเพื่อสร้างโมเดลเชิงเส้นตรงแบบพหุระดับของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิธีวิเคราะห์แบบพหุระดับ ซึ่งแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ระดับ คือ บุคคล(ระดับครู) และระดับองค์กร(โรงเรียน) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุข (Happiness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต มีคุณค่า มีความรู้สึกสบายใจชื่นชอบ เป็นสุขกับภารกิจในชีวิตและรวมไปถึงอารมณ์ความรู้สึกทั้งทางบวก และทางลบ ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบของความสุขของบุคคล คือการได้รับการตอบสนองให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกเป็นสุขต่อการทำงานได้ ซึ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ การความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1. ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม(Global Life Satisfaction) หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะที่แสดงถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ

1.2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการได้รับการสนองตอบความต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของชีวิต ได้ทำงานที่ชอบและพึงพอใจในการดูแลสุขภาพ สุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานและมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ

1.3. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง พฤติกรรมที่บอกรถึงอารมณ์

ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีความพึงพอใจ
สำราญใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปราบปลื้มใจเมื่อได้ทำงาน และม
ความสุขกับการทำงาน

1.4. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึง พฤติกรรมหรืออารมณ์
ความรู้สึกไม่สบายใจไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่
ดี ไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบและขาดการช่วยเหลือกันตลอดจน
สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน รู้สึกต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความ
ต้องการของตนให้มีความสุข

2. ตัวแปรแบบพหุระดับ หมายถึง ตัวแปรที่มีโครงสร้างหลายระดับและมีความสัมพันธ์
ซับซ้อน กล่าวคือ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีปฏิสัมพันธ์กันขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัว
แปรต่างระดับด้วย โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่าเป็นลำดับขั้น
ต่อเนื่องกันไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรอิสระตาม โครงสร้างของข้อมูลหรือ
ธรรมชาติขององค์การทางการศึกษา ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับองค์การ (โรงเรียน) และระดับ
บุคคล(ครู)

3. ตัวแปรระดับครู หมายถึง ตัวแปรหรือปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของครูแต่ละบุคคล
ซึ่งมีส่วนได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับ โรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยๆดังนี้

3.1 อายุครู หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

3.2 เซาว์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและ
ผู้อื่น เข้าใจและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์อื่นได้
ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้
ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ การรู้จักตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการจัดการความสัมพันธ์กับ
บุคคลอื่น ประกอบด้วย

3.2.1 การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การสังเกตและรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นของ
ตนเองตามความเป็นจริง เป็นความสามารถในการควบคุมความรู้สึกในแต่ละขณะหรือใน
สถานการณ์ต่างๆ

3.2.2 การจัดการกับอารมณ์ หมายถึง การจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่าง
เหมาะสม และเป็นความสามารถที่สร้างการตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมอารมณ์ขุ่นมัวให้หาย
เร็วขึ้นเป็นการมองสถานการณ์อย่างมีสติและมองทางบวก

3.2.3 การรู้จักตนเอง หมายถึง การจัดการทางอารมณ์ของตนเอง การควบคุมและ
กระตุ้นตนเอง ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน มีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้

3.2.4 การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น หมายถึง การมีความรู้สึกร่วม มีความเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น รู้ความต้องการของผู้อื่นและแสดงออกอย่างเหมาะสม

3.2.5 การจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง เป็นวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความเป็นผู้นำ สามารถจัดการกับข้อขัดแย้งของบุคคลต่างๆ ได้และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

3.3 บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่คงอยู่ติดตัวเป็นสิ่งอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็นบุคลิกภาพพื้นฐาน 5 แบบ ดังนี้

3.3.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่ชอบสังคม ช่างพูด ช่างคุยและชอบแสดงออก หรือเป็นมิติทางด้านบุคลิกภาพที่ปรากฏพบเห็นได้ของบุคคล ซึ่งวัดจากระดับของความชอบที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.3.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีจิตใจดี พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ หรือเป็นมิติทางด้านบุคลิกภาพที่ปรากฏพบเห็นได้ของบุคคลซึ่งวัดจากระดับของจิตใจในเรื่องของตนเองกับผู้อื่น

3.3.3 บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการและเหตุผล ยืนหยัด มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ หรือเป็นมิติทางด้านบุคลิกภาพที่ปรากฏพบเห็นได้ของบุคคลซึ่งวัดจากระดับของเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3.4 บุคลิกภาพแบบมีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่สงบ มั่นคง กระตือรือร้น เก็บกดและอ่อนไหว หรือเป็นมิติทางด้านบุคลิกภาพที่ปรากฏพบเห็นได้ของบุคคลซึ่งวัดจากระดับความสามารถในการรับมือกับความเครียด และความมั่นคงทางอารมณ์

3.3.5 บุคลิกภาพแบบลักษณะใจกว้าง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงการจินตนาการ ความมีสุนทรียภาพ และมีสติปัญญาที่เฉียบแหลม หรือเป็นมิติทางด้านบุคลิกภาพที่ปรากฏพบเห็นได้ของบุคคลซึ่งวัดจากระดับของการเป็นคนใจกว้าง

3.4 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับ โอกาสที่ดี ได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ การรับรู้ข่าวสาร และการร่วมกิจกรรมสังคม ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน

3.5 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความปรารถนาของครูในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกได้ดังนี้

3.5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการความสำเร็จของบุคคล ชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบ ควบคุมสถานการณ์ของตน โดยการวางแผนในระยะยาว

3.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม โดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม

3.5.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออกและแข่งขัน โดยผู้จัดการที่ต้องการอำนาจจะใช้อำนาจที่มีให้เป็นประโยชน์แก่องค์การผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุนและแรงเสริม

3.6 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความเกี่ยวข้อง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน แบ่งออกเป็น ความศรัทธาต่อโรงเรียน ความทุ่มเทต่อโรงเรียนและความภักดีต่อโรงเรียน

3.7 รายได้ของครู หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน หรือเงินรายได้อื่นๆที่ครูได้รับ เพื่อการใช้จ่ายหรือเก็บออมในรูปแบบต่างๆของครอบครัว โดยเฉลี่ยต่อเดือน

3.8 ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในระหว่างสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งการมีเวลาหรือมีกิจกรรมที่กระทำร่วมกันระหว่างบุคคลภายในครอบครัว ตัวอย่างเช่น การไปเที่ยว การทานข้าวร่วมกัน หรือเล่นกีฬาด้วยกัน เป็นต้น

4. ตัวแปรในระดับ โรงเรียน หมายถึง ตัวแปรหรือปัจจัยที่เป็นลักษณะของแต่ละโรงเรียน ได้แก่

4.1 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนด วิสัยทัศน์ แนวทาง สามารถวางแผน และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษา มีความเป็นไปได้และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เกิดมาตรฐานและคุณภาพที่จะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.2 ความชัดเจนของนโยบาย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะของนโยบาย มาตรฐานนโยบาย และทรัพยากรนโยบาย

4.3 การเมืองในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นถึงการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ และผลกระทบต่อความคิดเห็นในองค์การหรืออิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

หรือหมายถึงกิจกรรมใดๆก็ตามที่ไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อบังคับตามบทบาทที่เป็นทางการ แต่เป็นอิทธิพลหรือความพยายามที่จะสร้างขึ้นมาซึ่งมีผลต่อการกระจายความได้เปรียบหรือเสียเปรียบแก่สมาชิกในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ประกอบด้วย พฤติกรรมการเมืองที่ชอบด้วยกฎหมายและที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

4.4 การสื่อสารในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้ส่งสาร แสดงออกทางใดทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจความหมาย หรือจุดประสงค์ของข้อมูลข่าวสาร ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และเป็นไปตามความประสงค์ของการส่งและรับสารนั้นๆ ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กร แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้คือ การไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่มีบิดเบือนและการสื่อสารที่คล่องตัว

4.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนแต่ละคนที่ใช้ในการบริหารหรือจัดการงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบของภาวะผู้นำแบ่งออกเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนดังนี้

4.2.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ที่สำคัญ 4 ประการ คือ การค้นหา การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

4.2.1.1 ความค้นหา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกสนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถ โน้มน้าวใจ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยผู้นำมีพฤติกรรม คือ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นจิตใจสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

4.2.1.2 การคล้อย หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมซึ่งอาจทำได้โดยใช้แรงหนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ

4.2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการใช้ปัญญา กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามแก้ปัญหา

4.2.1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้

ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเสนอแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

4.2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

4.2.2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำได้โดยการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรู้สึกปลอดภัย

4.2.2.2 การบริหารแบบวางเฉย คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ การบริหารงานแบบวางเฉยนี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบ วางเฉยเชิงรุก จะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความ ผิดพลาด หากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐานก็จะเข้าไปแก้ไข และภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ จะเป็นลักษณะที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิมจะเข้าไปแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน

4.6 การรับรู้ในบทบาท หมายถึง การรับรู้ต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร หรือความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบในลักษณะของการรับรู้ในบทบาท แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การรับรู้บทบาทที่คลุมเครือหรือชัดเจน กับการรับรู้บทบาทที่ขัดแย้งกัน

4.7 การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการจัดข้อขัดแย้งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีการแสดงออกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุดหรือเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรเติบโต โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย การเอาชนะ การยอมทำตาม การหลีกเลี่ยง การประนีประนอมและการร่วมมือ

4.8 วัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร และความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน โดยสรุปได้เป็น 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมตั้งรับแบบเฉื่อยชา และ วัฒนธรรมตั้งรับแบบก้าวร้าว

4.9 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มิติเป้าหมาย และ 6) มิติความขัดแย้ง

4.10 ทีมงานในระดับโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันเป็นคณะบุคคลหรือเป็นทีมงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด โดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การสนับสนุน แนะนำ และติดตามการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา ชั้นปีที่ 1 ถึง ปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

7. ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

8. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

9. ภาคตะวันออก หมายถึง กลุ่มจังหวัดที่ติดชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัด ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียน ตลอดจนสร้างโมเดลปัจจัยพหุระดับ หรือแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้การศึกษา ค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามประเด็นสำคัญ โดยออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู
 - 2.1 ความหมาย และความสำคัญของความสุข
 - 2.2 ความสุขในการทำงาน
 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
 - 3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในระดับโรงเรียน
 - 3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในระดับบุคคล
 4. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงของปัจจัยแบบพหุระดับ
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปัจจัยแบบพหุระดับ

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พศ. 2542 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงการศึกษาก่อนอุดมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) และระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาจะมีอายุระหว่าง 12 – 17 ปี และแบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความ

สนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อไป และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการ และเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ปัจจุบันการจัดการศึกษาได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภูมิภาคให้เป็นหน่วยงานกำกับติดตามดูแล รับผิดชอบการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา นอกจากนี้ ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ขอบข่ายงานการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานทั้งสี่ด้านครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจงานหลักของโรงเรียนทั้ง 8 งาน หลักดังนี้

1. งานแผนงานและการประกันคุณภาพ

งานแผนงานและการประกันคุณภาพ ในโรงเรียนถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญอันดับแรกในการบริหาร ทั้งนี้เพราะ แผนงาน คือ สิ่ง que แสดงถึงความตั้งใจล่วงหน้าที่จะดำเนินการใดๆ

ภายในระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นวิสัยทัศน์ แนวทาง พันธสัญญาของโรงเรียนที่แสดงออกต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะปรากฏในรูปเอกสาร เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันการตัดสินใจ ซึ่งจะระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ เหตุผลที่เลือกทำ วิธีดำเนินการ ผู้ดำเนินงาน งบประมาณและสถานที่ดำเนินงานด้านการศึกษา การวางแผน หมายถึงการกำหนดความต้องการ วิธีการดำเนินการ และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักวิชา เหตุผล มีข้อมูลประกอบ มีการนำเสนอปัญหาเพื่อขจัดอุปสรรคที่จะเกิดกับเป้าหมายข้างหน้า ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าทำอะไร ที่ไหน เมื่อใดกับใคร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไรอย่างชัดเจน การวางแผนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศแผนที่เดินทางหรือพิมพ์เขียว (Blue Print) เป็นแนวทางที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการวางแผนที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การในประการต่างๆ เช่น ทำให้การทำงานของบุคลากรมีการประสานงานซึ่งกันและกัน ช่วยให้ประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ทั้ง คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นการกระจายงานแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของผู้บริหาร สามารถลดความซ้ำซ้อนและเป็นการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของแผนได้อย่างชัดเจน สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ทันต่อเหตุการณ์ คุ่มค่าและลดความสูญเปล่า นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพที่ชัดเจนและต่อเนื่องตามที่ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. งานวิชาการ

งานวิชาการในโรงเรียน ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่คุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทั้งนี้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 และในหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา ระบุไว้ใน มาตรา 22 ถึง มาตรา 30 ได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน สรุปได้ว่าบทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักการที่ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้

ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านความประพฤติ และพฤติกรรมการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม วัตถุประสงค์และประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่ต้องสัมพันธ์กับงานแผนงานและงานสนับสนุนอื่นอย่างแยกกันไม่ได้ การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องตระหนักว่าหัวใจของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียน

3. งานกิจการนักเรียน

กิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญของ โรงเรียน โรงเรียนมิได้มีบทบาทหน้าที่ให้ความรู้กับเยาวชนเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการอบรม ช่วยเหลือ ดูแลนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้นงานกิจการนักเรียนจึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญไม่น้อยกว่างานวิชาการของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการวางแผน และการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ภาควินิจฉัยในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน เติบโตและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีจิตสาธารณะใช้ชีวิตอย่างพอเพียง มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน สามารถเลือกดำเนินชีวิต อย่างผู้มีภูมิรู้และมีภูมิธรรม

4. งานบุคคล

งานบุคคลในโรงเรียน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานในบทบาทหน้าที่หลักของโรงเรียนแต่การดำเนินการใดๆ ในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารจัดการด้านบุคคลในโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการงานดังกล่าวอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่

373.11

๙ 182 ๗

3 5 4 2 2 1

ความสำเร็จ งานบุคคลจึงเป็นงานสนับสนุนที่สำคัญในสถานศึกษา จุดประสงค์หลักของงานบุคคล เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ดูแลการรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การจัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กร จัดทำเอกสารแนะนำแนวทางปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. งานธุรการ

งานธุรการ เป็นงานสนับสนุนที่สำคัญและจำเป็นอีกงานหนึ่งในสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์และอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นทางราชการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นการดำเนินการทางธุรการจึงจำเป็นต้องมีระบบระเบียบ มีแบบแผนที่ชัดเจนและรัดกุม ประกอบกับโรงเรียนเป็นหน่วยงานของรัฐ การใช้งบประมาณแผ่นดินจึงต้องมีการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด งานธุรการของโรงเรียนจึงมีหน้าที่หลักๆ ที่ต้องปฏิบัติเพื่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การปฏิบัติงานด้านสารบรรณ การลงทะเบียนรับ-ส่งหนังสือ การโต้ตอบหนังสือราชการและหนังสือที่มีมาถึงสถานศึกษารวมถึงการจัดเก็บและทำลายหนังสือราชการ ตลอดจนดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกกับบุคลากร และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

6. งานการเงินและพัสดุ

งานการเงินและพัสดุ เป็นงานสนับสนุนที่สำคัญช่วยให้การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ถูกต้องตามระเบียบ กฎแนวปฏิบัติ และมีหลักฐานครบถ้วน ถูกต้อง คู่มีค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล ภาระหน้าที่งานการเงินและพัสดุ คือการบริหารการเงิน ในโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและเป็นไปตามแผน การ

ประเมินความคุ้มค่า การจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบและง่ายต่อการตรวจสอบ

7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

งานบริการและงานอาคารสถานที่เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม ภาระงานเกี่ยวข้องกับ การวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมการจัดบรรยากาศทั้งภายในห้องเรียนและภายในโรงเรียนให้เกิดความร่มรื่น เป็นสัดส่วนสวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากร ดูแลบำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องพิเศษ และห้องบริการต่างๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าตามหลักเกณฑ์ทั้งคุณภาพและปริมาณตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนด จัดให้มีเอกสารการใช้อาคาร และจัดทำประวัติการบำรุงรักษา และสรุปประเมินผลอย่างชัดเจนเป็นระบบ

8. งานชุมชนภาคีและเครือข่าย

งานชุมชนและภาคีเครือข่ายมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 58 ได้กำหนดให้มี “การระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” การสร้างภาคีเครือข่าย จึงเป็นการแสวงหาความร่วมมือหรือเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่สนใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน เรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน หรือช่วยเหลือกัน ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของการเคารพในสิทธิของแต่ละคน เชื้อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การจัดภาคีเครือข่ายในสถานศึกษามีทั้งในส่วนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ในระเบียบ และข้อบังคับของการกระจายอำนาจ และคณะกรรมการที่จัดตั้งให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการมูลนิธิคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมนักเรียนเก่าหรือสมาคมศิษย์เก่า งานชุมชนจึงมีหน้าที่สำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จัดทำข้อมูลพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ให้บริการแก่ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ประสานและขอรับการสนับสนุนด้านต่างๆ จากชุมชน รวมทั้งประเมินผลความต้องการและความพึงพอใจของชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืนต่อไป

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อเร่งรัดคุณภาพของการจัดการศึกษามัธยมศึกษาให้มีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดทำแนวทางการพัฒนาสู่การมัธยมศึกษายุคใหม่ (2553-2561) และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การจัดระบบการจัดการมัธยมศึกษา และระบบการเรียนรู้ใหม่ ให้มีคุณภาพสอดคล้องในระดับสากล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ในการดำเนินการ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ รวมถึงการสื่อสารและภาษาสัญลักษณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีทักษะการคิด มีวิจารณญาณ สามารถไตร่ตรอง วิเคราะห์สังเคราะห์ริเริ่ม สร้างสรรค์ แก้ปัญหา และ กล้าตัดสินใจ ผู้เรียนสามารถออกแบบ คิดค้น พัฒนา ชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมโดยใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีทักษะการวางแผน จัดการ ทำงานเป็นทีม และเห็นช่องทางสร้างงานอาชีพในระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ มีความใฝ่ดี มีคุณธรรม และมีความเป็นไทย ภูมิใจในถิ่นฐาน มีจิตสาธารณะ และจิตบริการ มีความเป็นพลเมือง ตามวัฒนธรรมประชาธิปไตยมีทักษะการดำรงชีวิต และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมโลก เป็นสมาชิกที่เข้มแข็งของประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

2. ด้านระบบการเรียนรู้

โรงเรียนจะต้องมีระบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาค้นคว้าของนักเรียนด้วยภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และได้เรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่สอง เพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ โรงเรียนจัดการเรียนรู้เรื่องดิจิทัล (Digital Literacy) และ การใช้ ICT เพื่อการสื่อสารและเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้อิงถิ่นฐาน โดยใช้สภาพแวดล้อมชุมชนและ

ทรัพยากรในถิ่นที่อยู่ เป็นแหล่งการเรียนรู้ ให้ประสานกับการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

3. ด้านคุณภาพครูและสถานศึกษา

ครูต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณทางวิชาชีพครูยุคใหม่ มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล โรงเรียนจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน เน้นแนวช่วยเหลือครู ให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีสถานศึกษาอื่นเป็นภาคีร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

4. ด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้

โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ให้มีคุณภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนจัดบริการแหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง และคุ้มค่า ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ มีสถาบันและองค์กรต่างๆทุกภาคส่วน เป็นเครือข่ายร่วมส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

จากขอบข่ายบทบาทหน้าที่ ตลอดจนประเด็นกลยุทธ์ในการดำเนินการของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาจึงเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างเยาวชนให้มีความพร้อมทั้งความรู้ สติปัญญา อารมณ์ เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ก่อนที่จะจบในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีแนวดำเนินการที่ชัดเจนและสร้างความตระหนักถึงแนวทางพัฒนาโรงเรียน ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มีการทบทวน ปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากร พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล พัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนแสวงหาภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญประการหนึ่งก็คือการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ของโรงเรียนให้เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานของครู เพื่อให้ครูมีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ความหมายของความสุข

“ความสุข” ตรงกับความหมายของคำที่ใช้ในภาษาอังกฤษ เช่น Happiness, Well-being หรือ Life satisfaction ซึ่งมีความหมายในลักษณะเดียวกัน มีผู้ให้ความหมายของความสุขไว้ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงในฐิตินันท์ เขียวนิล, 2554) ได้นิยามความหมายของความสุข ไว้ว่า เป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ปราศจากความเจ็บปวดใดๆ ความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า คุณภาพชีวิต และคุณภาพจิต

ราชบัณฑิตยสถาน (2543) ให้ความหมายของ ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ ความสำราญ ปราศจากโรค และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2555) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีอึดใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

พระธรรมปิฎก (2552) ความสุขเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตตวิสัย อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา และความสุขเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆทั้งภายในซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุขจากการนำธรรมะมาปฏิบัติ มีคุณธรรม เมตตากรุณา ศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ตลอดจนมีความรู้สึกพอใจ และเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม ชุมชนเข้มแข็ง มีครอบครัวอบอุ่น และการมีสุขภาพที่ดี

อภิรักษ์ มงคล และคณะ (2546) ได้สรุปไว้ว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงานในจิตใจ ภายใต้อำนาจและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และประเวศ วะสี (2548) ความสุขเป็นสภาวะของความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึก สะดวกสบาย เป็นความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ต้องอดทน สภาวะที่ระดับความทุกข์ที่ลดลง ความรู้สึกพอใจเมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกใจสงบไม่วุ่นวาย ความรู้สึกดีขึ้น หรือเป็นภาวะความรู้สึกสบายที่สารในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่งออกมา จนเกิดอาการปิติยินดี

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกในเชิงบวกต่อสิ่งที่กระทำหรือได้รับจากการกระทำ ที่เกิดจากปัจจัยภายในตนเองและปัจจัยที่มาจากภายนอก ซึ่งไม่สามารถบอกหรือแสดงออกให้เห็น โดยตรง แต่รับรู้ได้จากการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สามารถบ่งบอกถึงการมีความสุขได้

ประเภทของความสุข

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ และคณะ (2553) จำแนกประเภทของความสุขไว้ 2 ประเภท ดังนี้

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

2. ความสุขภายนอก (สามิสสุข) เป็นความสุขที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในการดำรงชีวิต หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข เช่น ความสุขจากการมีปัจจัยสี่พอเพียง มีอาหารบริโภค ปลอดภัย ที่อยู่อาศัยมั่นคง มีรายได้เพียงพอความสุขจากการมีความมั่นคงในชีวิต มีหลักประกันในชีวิต ปราศจากหนี้สิน มีความปลอดภัยในชีวิต ความสุขจากการมีครอบครัวอบอุ่น สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากความรุนแรงในครอบครัว ความสุขจากการมีชุมชนเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกันสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ความสุขจากการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลภาวะ

พระไพศาล วิสาโร (2553) ได้แบ่งความสุขเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ความสุขทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดอยาก หิวโหย มีปัจจัยสี่พอเพียงกับอัตภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลภาวะ

หรือ ภัยธรรมชาติ มีการเอาใจใส่ดูแลร่างกาย รวมทั้งบริโภคใช้สอยอย่างถูกต้องเหมาะสม ดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่อันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

2. ความสุขทางสังคม ได้แก่ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นกลมกลืน

ประกอบด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ ปราศจากสัมพันธภาพร้ายฉาน มีสวัสดิภาพในชีวิต สิทธิเสรีภาพ ได้รับการคุ้มครอง ปลอดภัยจากการถูกคุกคามหรือเบียดเบียน ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ก่อความเดือดร้อน หรือเบียดเบียนผู้อื่น

3. ความสุขทางจิต ได้แก่ การมีจิตใจสดชื่น เบิกบาน ผ่องใส และสงบสุข ไม่กลัดกลุ้มกังวล มีกำลังใจและความมั่นคงภายในปราศจากความท้อแท้ หดหู่เศร้า โศกหรือ โกรธแค้น มีเมตตา กรุณา และเข้าถึงจิตใจที่อ่อนโยน สามารถเข้าถึงความสุขที่ประณีตได้

4. ความสุขทางปัญญา ได้แก่ การมีความรู้และความคิดที่ถูกต้องดีงาม ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้จักคิดหรือพิจารณาด้วยเหตุผล จนสามารถแก้ปัญหาหรือหลุดพ้นจากความทุกข์ ตลอดจนรู้จักการดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยวิธีการแห่งปัญญา สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองได้

วิทยา นาควัชระ (2552) ได้กำหนดความสุขไว้ 3 ประเภท คือ ความสุขทางกาย หรือสุขทางกาย อาทิเช่น การออกกำลังกายเป็นประจำ การพูดดีๆ กับตัวเองทุกวัน ทำงานหาเงินให้ใช้เพียงพอ มีความอดทนอดกลั้น ทำงานหรือกิจกรรมที่ตนเองถนัด ความสุขทางใจ หรือสุขใจ อาทิเช่น พัฒนาความรักและความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ คิดและรู้สึกว่าตนเองมีความสุข มีความสุนทรีย์ และความสุขทางจิตวิญญาณ ผีภสดี สมภาสิ สร้างสุขด้วยการให้ ความอ่อนน้อมในใจความอิสระ

องค์ประกอบของความสุข

ประเวศ วะสี (2542) ได้สรุปความสุขมวลรวมประชาชาติ ประกอบด้วยความเป็นอยู่ที่ดี 4 ด้าน คือ

1. ความเป็นอยู่ทางกายที่ดี ครอบคลุมถึงสุขภาพกายที่ดี สภาพทางเศรษฐกิจที่พอเพียง ระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์
2. ความเป็นอยู่ที่ดีทางใจ ครอบคลุมถึงความเครียดที่ลดลง ความมีสติสุขภาพใจที่ดี
3. ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม ครอบคลุมถึงการพัฒนาทางวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในครอบครัว ชุมชนและความสันติสุขในสังคม

4. ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณ ครอบคลุมถึงความเห็นใจ ทักษะการมองโลกที่ถูกต้อง ความเห็นแก่ตัวลดลง

Lyubomirsky (อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2553) กล่าวว่า คนเราสามารถสร้างอิทธิพลให้ตนเองให้มีความสุขได้ โดยชี้ให้เห็นว่าเราสามารถสร้างนิสัยที่ช่วยให้เรามีความรู้สึกดี และมีคามพึงพอใจต่อชีวิตและการทำงานได้มากยิ่งขึ้น โดยนำเสนอ 8 แนวทางสู่การ สร้างความสุข ดังนี้

1. ซาบซึ้งหรือพึงพอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต
2. ฝึกฝนการกระทำที่มีเมตตา
3. สร้างความสนุกในชีวิต
4. ขอบคุณพี่เลี้ยง
5. เรียนรู้ที่จะให้อภัย
6. ให้เวลาและแรงกายกับเพื่อนและครอบครัว
7. ให้ความเอาใจใส่ต่อสุขภาพร่างกาย
8. พัฒนากลยุทธ์เพื่อรับมือกับความเครียด

Easterin (2004, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2552) ได้ทำการวิจัยหัวข้อ The Economics of Happiness โดยการสำรวจความพึงพอใจในชีวิตของคนในหลากหลายประเทศ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นคล้ายกันว่า ปัจจัยที่คนคิดว่าสำคัญที่สุดที่จะนำมาสู่ความพอใจหรือมีความสุข ประกอบด้วย 1) ความมั่นคง 2) การมีความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัวและเพื่อน และ 3) สุขภาพดี นอกจากนี้ Swanbrow (1989, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2552) จากหนังสือ The Paradox of Happiness ได้นำเสนอบันได 7 ขั้น ไปสู่ความสุขในชีวิต ดังนี้

1. ให้ความสำคัญอันดับแรกกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่คุณรัก
2. ทำงานที่คุณรัก หรือมีความหมายต่อคุณอย่างเต็มที่
3. คิดถึงคนอื่นและช่วยเหลือคนอื่น
4. ให้ความสำคัญกับความสุขเป็นอันดับแรก ๆ
5. สร้างพลังงานให้กับชีวิตคุณด้วยการเล่นกีฬา หรือทำกิจกรรมที่ออกกำลังกาย
6. ใช้ชีวิตแบบมีการจัดการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว

7. หาความสุขอย่างสม่ำเสมอ

วิทยากร เชียงกูล (2552) ซึ่งคนมีความสุขนั้นมีลักษณะร่วมกันดังต่อไปนี้

1. เป็นคนมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง
2. เป็นคนที่มองโลกในแง่ดี เป็นคนเปิดตัวคบค้าสมาคมกับคนอื่น และเป็นคนที่มิอิจฉาเข้ากับคนอื่นได้ดี
3. เป็นคนที่มีเพื่อนสนิท หรือมีชีวิตแต่งงานที่น่าพอใจ
4. เป็นคนมีงานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความชอบของพวกเขา
5. มีศรัทธาในศาสนา หรือปรัชญาชีวิตที่มีความหมาย
6. เป็นคนออกกำลังกายประจำ และนอนหลับได้ดี

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกชื่นชอบ สนุกกับการทำงาน มีความพึงพอใจ และในที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ มีวัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย สุขภาพดี คนมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักยอมไม่เป็นหนี้ มีการผ่อนคลายเป็นคนมีการขวนขวายหาความรู้ มีความศรัทธาในศาสนา มีความรักสามัคคีและมีครอบครัวที่อบอุ่น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลัง มีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี นอกจากนี้ความสุขในการทำงาน ยังให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่นๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ สัมพันธภาพที่ดี และยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต มีคุณค่า มีความรู้สึกสบายใจชื่นชอบ เป็นสุขกับการกิจในชีวิต และรวมไปถึงอารมณ์

ความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Global Life Satisfaction) หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะที่แสดงถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการได้รับการสนองตอบต่อความต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของชีวิต ได้ทำงานที่ชอบและพึงพอใจในการดูแลสุขภาพ สุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานและมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ

3. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง พฤติกรรมที่บอกลถึงอารมณ์ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีความพึงพอใจสำราญใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปรารถนาเมื่อได้ทำงาน และมีความสุขกับการทำงาน

4. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึง พฤติกรรมหรืออารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบและขาดการช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน รู้สึกต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

จงจิต เตศวินุลย์มงคล (2547) ได้สรุปไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์ เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่า อารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พวงเพ็ญ หุนหปราน (2549) ให้สรุปความหมายไว้ว่า ความสุข คือ การมีอิสระ การมีความรู้ และการมีคุณค่าความดี ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้ จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลากร และ

องค์การมีส่วนส่งเสริม สนับสนุน ความสุขของบุคลากรจะนำมาซึ่งผลผลิตขององค์การที่มีคุณภาพและเป็นการสร้างสังคมที่ดีด้วย

Lyubomirsky (อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัย ที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี และมีการตัดสินใจที่ดี

พรณิภา สืบสุข (2548) ได้สรุปไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกดังนี้ 1) มีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดการสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) มีความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ 3) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระกระแจ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์การ ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายองค์การ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องใช้การสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม 2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันแน่นแฟ้นภายในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน 3) ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมใดๆที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจ

ที่ตนได้รับมอบหมายนั้นบรรลุปเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ 4) ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรนั้น และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

ประพนธ์ ผาสุกยัด (2549) กล่าวว่าปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ 1) งาน 2) วัฒนธรรมการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า สามารถเข้าถึงโอกาส ในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และมีความปลอดภัยจากการทำงาน นอกจากนี้คุณภาพของความสุข (Quality of Happiness) ยังสามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจและความคาดหวัง ที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่ และความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ” จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในเชิงบวกอันเนื่องมาจากผลของการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีความปิติ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้

ยังก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้
องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

World Health Organization (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ
บริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ณ เวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความ
คาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพกาย 2)
มิติด้านสุขภาพจิต 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยัง
ได้นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ
สิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์
รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควร
ให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุน
ส่งเสริมสุขภาพ, 2555)

Layard (2005 อ้างถึงใน ทร ศูนย์ราชูทศ, 2553, หน้า 174-194) กล่าวว่าปัจจัยและแรงคล
ใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีความสุขดีและมีชีวิตที่ยืนยาว ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผล
ต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ฐานะทางเศรษฐกิจ 2) สุขภาพ 3) ความสัมพันธ์
ของคนในครอบครัว 4) การทำงาน 5) เพื่อนและสังคมรอบด้าน 6) การมีอิสรภาพส่วนบุคคล และ
7) ค่านิยมส่วนบุคคล

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2555) ได้กำหนดตัวชี้วัด
ความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กร
แห่งความสุข” (Happy Workplace) โดยมีองค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่ Happy Body,
Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain และ
Happy Money นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัด
ความสุขด้วยตนเองเรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับ
บุคคล ปัจจุบันนอกจากได้กำหนดตัวชี้วัดครอบคลุมมิติ “ความสุข 8 ประการ” ข้างต้นแล้วยังได้
เพิ่มเติมอีกองค์ประกอบหนึ่ง เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการ

วัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์การ องค์ประกอบของ HAPPINOMETER ประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง
2. Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ
3. Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ
4. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ
5. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง
6. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย
7. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ
8. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัย ในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน
9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเรามีความสุขต่างกันทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ศาสนา คุณธรรม-จริยธรรม ครอบครัว สุขภาพ ทุนทางสังคม สิ่งแวดล้อม หนี้สินและรายได้ของบุคคล

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และมีผลช่วยสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข (Organization Happiness) นั้นเกิดจากปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในหรือความรู้สึก ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล และยังมีปัจจัยภายนอกที่เป็นแรงขับให้เกิดความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานอีกด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Diener (2003) ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสุขในชีวิตโดยรวม ความสุขในที่ทำงาน ความรู้สึกเชิงบวก และความรู้สึกเชิงลบ และองค์ประกอบตามตัวชี้วัดความสุขทั้ง 9 องค์ประกอบข้างต้นของสำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ (2555)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากลักษณะภาระงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับความสุขในการทำงานของบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้นความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนจึงมีความแตกต่างไปจากอาชีพอื่นๆ ด้วยลักษณะเฉพาะของงาน หน่วยงาน และความคาดหวังของสังคม จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่แตกต่างจากอาชีพอื่นๆ ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแบ่งลักษณะของปัจจัยออกเป็น 2 ระดับ คือ ปัจจัยในระดับโรงเรียน และปัจจัยในระดับบุคคล ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับโรงเรียน

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร เป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายในอนาคต ดังนั้นผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ จึงเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความฉลาดในเชิงการบริหาร สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมใน

ปัจจุบันและอนาคต และความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อนำองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น องค์กรที่เป็นผู้นำในภาคส่วนต่าง ๆ นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถแสดงออกให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบและเห็นพ้อง และพร้อมให้ร่วมมือปฏิบัติงานตามแผนจนบรรลุวิสัยทัศน์นั้นภายในกำหนด (วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์, 2541)

คำว่า วิสัยทัศน์ มีนักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดและความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ ประชุม โพรทีกูล (2542) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์กรต้องการให้เป็น เป็นภาพสะท้อนค่านิยม เป้าหมายความมุ่งมั่นขององค์กร สอดคล้องกับ วรรณพร สุขอนันท์ (2541) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์

Hammer & Champie (1993 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) กล่าวว่า ผู้นำในยุคนี้ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ คือ สามารถกำหนดหรือสร้างภาพความสำเร็จขององค์กร 2) สื่อความหมายวิสัยทัศน์ ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษายอมรับวิสัยทัศน์หรือภาพความสำเร็จนั้นเกิดจากความคิดของทุกคน มิใช่เกิดจากผู้นำเพียงฝ่ายเดียว และ 3) ต้องมีความมุ่งมั่น คือต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางต่อความพยายามหรือต่อการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทัศน์ที่กำหนดไว้

Braun (1991) ได้นำเสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ มีใช้ความเพียร สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ ดังคำกล่าวของนักวิชาการหลายๆคน ที่กล่าวไว้ เช่น Yukl (1989) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงาน และได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ เพื่อเลือกสรรความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และ

Goens & Clover (1991) ให้ความเห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉย และคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ศึกษาปัญหา สังเกตปฏิบัติกริยาย้อนกลับของสมาชิก วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำมาประมวลเป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ Locke (1984) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้จากวิธีการดังต่อไปนี้ 1) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์การ 2) โดยกระบวนการจัดทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมองค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพขององค์การ ตลอดจนความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา 3) โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเอง ออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อและชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรลุหน้าที่จะบรรลุให้ได้ 4) โดยการประเมิน ผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้นำจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อมีการสร้างวิสัยทัศน์สู่องค์การแล้ว ผู้นำที่ดีจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่สมาชิกในองค์การ เพื่อที่จะได้ให้ทุกคนในองค์การได้ทราบว่ามีหน่วยงานมีวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อให้ทุกคนในองค์การได้เห็นเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่ง Yukl (1989) ได้ให้ความเห็นว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้ วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม เช่นเดียวกับ Sheive & Schoenheil (1987) ได้ให้ความเห็นว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์ นอกจากนี้ Beare & Millikan (1989) ได้กล่าวว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง 1) โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่า และโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์การหรือกับตัวสมาชิกในองค์การ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร 2) โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานการรับรองผู้มาเยี่ยมชม การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน และ 3) โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูด หรือการกระทำของผู้นำที่ให้รางวัลแก่สมาชิกอื่นๆขององค์กร โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ ค่ายกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น นอกจากนี้ Locke (1984) ได้กล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำองค์กรจะนำพ้องค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กรเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับและเกิดความผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ของตน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เมื่อมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ต่อสมาชิกในองค์กรแล้ว จำเป็นต้องนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่ง Sheive & Schoenheil (1987) ได้กล่าวไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจะบรรลุผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ โดยเฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ทุกสถานการณ์ และ Trethowan (1991) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดีนั้น ผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน 2) พยายามสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก 3) จัดโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) จัดงบประมาณสนับสนุน 5) เชื่อมมันและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก และ 6) ไม่กล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงเพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จแต่ต้องมีความจริงต่อสมาชิก นอกจากนี้ Locke (1984) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล ดังนี้ 1) ถ้ายอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อลดช่องว่างระหว่างสภาพขององค์กรในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เหลือน้อยที่สุด จนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด 2) จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ 3) จัดสรรบุคลากรให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ 5) เก็บ รวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ มิให้ผิดพลาด 6) สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 1 และ 7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ วิทยุทัศน์ที่กำหนด

ดังนั้นวิทยุทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานภายในองค์กรประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลาย มีขอบข่ายงานกว้างขวางและมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ยังต้องสอดคล้องกับแผนงาน นโยบาย ในระดับกระทรวง กรม และความต้องการของสังคม ชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิทยุทัศน์ เพื่อผลักดันให้องค์กรพัฒนา ก้าวหน้าสู่อนาคต ซึ่ง Sergiovanni (1984) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีวิทยุทัศน์กว้างไกล จึงจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการ บริหารงานใหม่ๆต่อการพัฒนาองค์กรและสามารถกำหนดเป็นปรัชญาหรือแนวทางดำเนินการ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรทางการศึกษาใดที่ ผู้บริหารไม่มีวิทยุทัศน์การปฏิบัติงานก็จะมีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการไร้ ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ (2541) กล่าวว่า ในองค์กรที่จะเป็นผู้นำใน ภาคส่วนต่างๆ ได้นั้นจะต้องมีวิทยุทัศน์ที่ชัดเจน พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบ และเห็นพร้อมที่ จะร่วมมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามแผนเพื่อบรรลุวิทยุทัศน์นั้นให้ได้ ภายในเวลาที่กำหนด และชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) กล่าวว่า การสื่อความหมายวิทยุทัศน์เป็นมากกว่าการกระทำเพื่อการชักจูง แต่ เป็นการสร้างความผูกพัน ความกระตือรือร้นที่จะอุทิศต่อวิทยุทัศน์ อย่างเหมาะสมกับเวลา เหมาะสม กับองค์กรและเหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน ผู้นำต้องสื่อความหมายวิทยุทัศน์ทั่วทั้งองค์กร และ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามวิทยุทัศน์ นอกจากนี้วิทยุทัศน์นับเป็นสิ่งสำคัญประการ แรกที่ผู้นำจะต้องมีและสามารถเผยแพร่วิทยุทัศน์นั้นไปสู่คณะทำงาน เพื่อให้การกระทำกิจกรรม ต่างๆบรรลุวิทยุทัศน์ เช่นเดียวกับรายงานของ Licata et al. (1990 อ้างถึงใน วรรณพร สุขอนันต์, 2541) กล่าวว่า การนำวิทยุทัศน์ไปปฏิบัติจะได้ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างบรรยากาศที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กรด้วย

จากแนวคิด ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติของผู้บริหารองค์การ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรู้สึก การรับรู้ ความเข้าใจต่อแนวทางการดำเนินการ การพัฒนาองค์การ และการยอมรับ ตลอดจนความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ผู้บริหาร โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ผู้บริหารมีส่วนสำคัญส่งเสริมให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ (สมจิตร อุดม, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Braun (1991) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งกันและกัน และงานวิจัยของ Cuffe (1997) พบว่า ความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการทำงานและบรรยากาศโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy & Hannum (1997) พบว่า การพัฒนาโรงเรียนหรือหน่วยงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เป็นอันดับแรก และวิสัยทัศน์ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ Bridges (1992) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบอีกว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้

สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) พบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผ่านปัจจัยทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยทางอ้อมผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผ่านกระบวนการบริหารตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Bridges (1992) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ใน

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบอีกด้วยว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้ และสอดคล้องกับ Butt (1993 อ้างถึงใน มารศรี สุธานี, 2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การมีส่วนร่วม การให้อำนาจความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุน การทุ่มเทงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

สำหรับการศึกษาวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ผู้ได้ศึกษาองค์ประกอบวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของ Braun (1991) และนำเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ของ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) และสิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้

ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย

ความชัดเจนของนโยบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวได้ว่านโยบายเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรได้ใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติหน้าที่ไปสู่จุดหมายหรือความสำเร็จขององค์กร (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2546) จากการศึกษา พบว่า ลักษณะของนโยบายองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำ และยังเปลี่ยนแปลงตามลักษณะขององค์กรด้วย (Robbins & Judge, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ของ Cheema & Roddinelli (1983), พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, (2551) และศุภชัย ยาวะประภาส (2548) ซึ่งจำแนกปัจจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะของนโยบาย เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หรือความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานทางการศึกษา (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) นโยบายแต่ละนโยบายจึงมีลักษณะเฉพาะที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและโอกาสของความสำเร็จ การรับรู้ถึงประโยชน์ของนโยบายจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ประเภทของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ และประสบการณ์ที่ผ่านมา

ตลอดจนความต้องการของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้นด้วย ส่วนวัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายนั่นเองซึ่ง Meter & Horn (1975) กล่าวว่า นโยบายที่กำหนดขึ้น ต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยจะเชื่อมโยงหรือแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลสำเร็จของนโยบายด้วย สอดคล้องกับความเห็นของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) นักการศึกษาด้านนโยบาย กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ และความเข้าใจดังกล่าวจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายและรวมไปถึงความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้ปฏิบัติ

2. มาตรฐานนโยบาย เป็นการระบุรายละเอียดถึงเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร ดังนั้น ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของนโยบาย ผู้ปฏิบัติจึงจำเป็นต้องรู้ถึงมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดของความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายนั้นๆ Meter & Horn (1975) โดยทั่วไปมาตรฐานจะถูกกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบของแผนงาน และเชื่อมโยงกับแนววิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานนโยบายจึงเป็น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะเป็นตัวกำหนดหรือแสดงให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติถูกคาดหวังให้กระทำ อะไรคือความสำเร็จ และบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติได้รับการเปิด โอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มากน้อยเพียงใด (สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2546)

3. ทรัพยากรนโยบาย เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อ กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรนโยบาย หลายอย่าง เช่น งบประมาณ บุคลากรในการปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจต่อการปฏิบัติ เป็นต้น เหล่านี้คือปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความล้มเหลวหรือความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติตามนโยบายหรือไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายของนโยบายได้ (Edward, 1980)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย

รุ่งเรือง สุขภักดิ์ (2543) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ สมรรถนะของหน่วยงานที่ปฏิบัติหรือลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมี องค์ประกอบย่อย ๆ เช่น ความพร้อมของทรัพยากร ลักษณะ โครงสร้างขององค์การ งบประมาณ บุคลากร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

Choi (1992) ได้ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแต่ละนโยบาย การสร้างหรือการจัดการกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า นโยบายที่มีสาระของนโยบายและสภาพแวดล้อมของนโยบายที่แตกต่างกัน ควรนำไปปฏิบัติด้วยรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน โดยปัจจัยการบริหารงานของรูปแบบ โดยเฉพาะของกรณีศึกษาที่ต่างกัน คือ การใช้วิธีการควบคุม การใช้วิธีการประเมิน การดำเนินการแบบสุขุมรอบคอบ และการใช้มาตรการควบคุมป้องกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Dunsire (1990) พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ ความล้มเหลวอาจเกิดจากการเลือกกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เหมาะสม การเลือกหน่วยปฏิบัติและกลไกในการปฏิบัติไม่เหมาะสม การเลือกเครื่องมือและวิธีการปฏิบัติ และ Berman (1978) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของโครงการสามารถวัดได้จากร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย ความต่อเนื่องทางทฤษฎี ความตื่นตัวและประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเน้นให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย ในขณะที่ Mazmanian & Sabatier (1980) พบว่าเงื่อนไขที่จำเป็น 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คือ 1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลที่เที่ยงตรง 2) ความชัดเจนของนโยบาย 3) ความตั้งใจจริงทางการเมือง 4) การสนับสนุนขององค์กร 5) สถานการณ์ภายนอกที่ไม่มีความขัดแย้งต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุชาติ เสวตบดี (2549) พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านคุณลักษณะของหน่วยปฏิบัติ และด้านเงื่อนไขเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2551) พบว่า ลักษณะของนโยบาย มาตรฐานนโยบาย และทรัพยากรนโยบาย ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในโรงเรียน โดยรวมอธิบายความแปรปรวนผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในโรงเรียน ได้ร้อยละ 86

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าความชัดเจนของนโยบาย ทั้ง 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ ลักษณะของนโยบาย มาตรฐานนโยบาย และทรัพยากรนโยบาย ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนและส่งผลโดยตรงต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สามารถนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ศึกษาความชัดเจนของนโยบายในโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งในโมเดลพระระดับระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และประยุกต์ใช้แบบวัดปัจจัยด้านความชัดเจนนโยบายของพรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2551)

ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ

วิภาส ทองสุทธิ (2552) ได้กล่าวว่า การเมืองในองค์การ อาจมีความหมายที่หลากหลาย สำหรับความหมายที่กล่าวถึงในที่นี้คือการมุ่งเน้นถึงการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลและผลกระทบต่อการตัดสินใจในองค์การ การดำเนินที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังนั้น การเมืองในองค์การหรือพฤติกรรมการเมืองในองค์การ จึงหมายถึงกิจกรรมใดๆ ก็ตามที่ไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อบังคับตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นทางการของบุคคลในองค์การ แต่มีอิทธิพลหรือมีความพยายามที่จะสร้างอิทธิพลขึ้นมาและมีผลต่อการกระจายความได้เปรียบหรือเสียเปรียบแก่สมาชิกในองค์การ ซึ่ง Pfeffer (1981) ได้ให้นิยามของการเมืองในองค์การไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายที่สมาชิกแสดงออกในการแสวงหาการสนับสนุน การใช้อำนาจและการได้มาซึ่งทรัพยากร เพื่อให้ตนหรือกลุ่มของตนเองได้รับสิ่งที่ต้องการภายใต้สถานการณ์ที่มีความขัดแย้งและมีความไม่แน่นอนสูง ดังนั้น พฤติกรรมดังกล่าวที่บุคคลแสดงออกจึงเป็นพฤติกรรมเชิงการเมือง (Political Behavior) ซึ่งต้องใช้อำนาจหรือความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายตน จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์การ มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเด็น ต่อไปนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนืออำนาจตามกฎหมายหรือระบบอำนาจที่ยอมรับกันตามปกติขององค์การ
2. เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือหน่วยงานตน โดยไม่คำนึงถึงความชอบธรรมที่คนอื่นหรือหน่วยงานอื่นพึงได้รับ
3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจและจงใจใช้เพื่อแสวงหาอำนาจหรือการรักษาอำนาจของตน

นอกจากนี้ วิกาส ทองสุทธิ (2552) ได้กล่าวว่า มิติของพฤติกรรมทางการเมืองในองค์กร อาจพิจารณาได้เป็น 2 ประการ คือ พฤติกรรมทางการเมืองที่ชอบด้วยกฎหมาย หมายถึง การเมืองในชีวิตประจำวันปกติที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การร้องเรียนการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างาน การทำงานซึ่งไม่เป็นไปตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา การรวมตัวเป็นพันธมิตรหรือกลุ่มการจัดขวางนโยบายขององค์กรหรือคำสั่งด้วยการละเว้นการปฏิบัติ เป็นต้น และพฤติกรรมทางการเมืองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่รุนแรงซึ่งถือเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบขององค์กร เช่น การให้ร้ายป้ายสี การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดโปงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางทุจริตของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์กร เป็นต้น

Miles (1980) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กรมาจากสาเหตุ 5 ประการ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของเป้าหมาย การมีทรัพยากรที่จำกัด ผลกระทบจากเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม การตัดสินใจที่ขาดหลักเกณฑ์แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ส่วน Dubrin (1998) เห็นว่า ความต้องการมีอำนาจของแต่ละคนมาจากเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงการเมืองขึ้นในองค์กรสรุปได้ 6 สาเหตุ ดังนี้

1. การมีโครงสร้างแบบพีรามิดขององค์กร (Pyramid-shaped Organization) ทำให้เกิดสายงานที่มีอำนาจในการบังคับบัญชา ลดหลั่นลงไปตามลำดับชั้น โดยผู้มีอำนาจมากที่สุด จะอยู่ที่ยอดของพีรามิด ในขณะที่ผู้อยู่ฐานล่างสุดจะมีอำนาจน้อยสุด โครงสร้างแบบพีรามิดขององค์กรจึงเป็นโครงสร้างที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงการเมืองสูง เนื่องจากทุกคนที่อยู่ระดับล่างต่างมุ่งหวังที่จะได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งหมายถึงการมีอำนาจที่มากขึ้นในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคนอื่นกว้างขวางขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการตนเองได้มากขึ้น การก้าวสู่ตำแหน่งที่มีอำนาจสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้คนเหล่านี้หันมาใช้พฤติกรรมเชิงการเมืองมากขึ้น

2. การใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบอัตนัยในการประเมินผลงาน (Subjective Standard Performance) การใช้วิธีการแบบอัตนัยมีโอกาสให้เกิดการใช้ความรู้สึกและอคติส่วนตัวของผู้ประเมิน ผู้ประเมินเข้าไปเกี่ยวข้องได้ง่าย ทำให้สูญเสียความยุติธรรมได้เพราะขาดระบบที่แน่นอนชัดเจน จึงกลายเป็นจุดอ่อนทำให้คนที่ต้องการได้รับความดีความชอบพิเศษ หรือต้องการให้ผลประเมินออกมาดีเพื่อจะได้เลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้น หันมาใช้พฤติกรรมเชิงการเมือง

ด้วยการเอาใจหรือประจบสอพลอคนประเมินเพื่อให้ตนได้ตามที่ต้องการ

3. สภาพแวดล้อมที่ขาดความแน่นอนและมีความผันผวนสูง (Environmental Uncertainty and Turbulence) คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่กำลังอยู่ในภาวะขาดความมั่นคง และมีการเปลี่ยนแปลงสูง จะพลอยรู้สึกขาดความมั่นใจต่องานและองค์กรไปด้วย และเพื่อความอยู่รอด ถ้าหากเกิดความจำเป็น ต้องลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง (Downsizing) คนเหล่านี้จึงหันมาใช้พฤติกรรมเชิงการเมือง เช่น การเอาใจเพื่อให้ได้ใกล้ชิดและเกิดเป็นคนพิเศษหรือเป็น “คนวงใน” ของนาย โดยหวังว่าหากมีการปรับลดพนักงานตนจะมีความปลอดภัยได้รับการคุ้มครองพิเศษ จากอำนาจตัดสินใจของนาย

4. การรู้สึกขาดความมั่นคงด้านอารมณ์ (Emotional Insecurity) คนประเภทที่ไร้ความรู้ความสามารถในงานหรือตำแหน่งที่ทำมักจะขาดความมั่นใจตนเอง จึงแสดงพฤติกรรมเชิงการเมืองออกมาด้วยการคอยประจบเอาใจนาย เพื่อให้ให้นายเกิดความรักความเมตตาแก่ตน ช่วยให้ตนรู้สึกว่ามี ความมั่นคงปลอดภัยขึ้น เพราะมีนายคอยปกป้องคุ้มครองลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะของคนที่ขาด ความมั่นคงด้านอารมณ์

5. ความต้องการมีอำนาจบังคับคนอื่นในแง่ไม่ดี (Machiavellian Tendencies) คนประเภทนี้จะใช้พฤติกรรมเชิงการเมืองเพื่อแสดงว่ามีอำนาจเหนือหรือเพื่อบีบบังคับให้คนอื่น ทำในสิ่งที่เป็นความต้องการหรือให้ประโยชน์แก่ตนโดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นถูกต้องหรือไม่

6. ความขัดแย้งในเรื่องสำคัญ (Disagreement Over Major Issues) การมุ่งให้ความสำคัญ หรือความต้องการของตนขณะคู่กรณีที่ขัดแย้งกันในประเด็นดังกล่าว ทำให้เกิดการใช้พฤติกรรม ต่าง ๆ เชิงการเมืองขึ้น เพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจหันมาสนับสนุนตนให้บรรลุผลตามที่ ต้องการ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เชิงการเมือง (Political Tactics and Strategy) เพื่อบริหารพฤติกรรมเชิงการเมืองที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เป็นผลดี รวมทั้งบางสถานการณ์ ที่จำเป็นต้องสร้างหรือกำหนดพฤติกรรมเชิงการเมืองขึ้นมาใหม่มาใช้ในการบริหารท่ามกลาง ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขององค์กร ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงกลยุทธ์ เชิงการเมืองไม่ว่าจะเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Ethical Behaviors) หรือพฤติกรรมที่ไร้ จริยธรรม (Unethical Behaviors) ก็ตาม ดังนี้ กลยุทธ์เชิงการเมืองแบบมีจริยธรรม (Ethical Political

Tactics) เป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้เพื่อการได้มาซึ่งอำนาจและการรักษาไว้ซึ่งอำนาจโดยไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อผู้อื่น เป็นกลยุทธ์เพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับภาวะการณ์ ปฏิบัติงานซึ่งมิได้ขึ้นกับความมีเหตุมีผลอย่าง ที่คาดหมาย จึงเป็นกลยุทธ์เชิงการเมืองที่ช่วยลด ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นตามหลักการกับพฤติกรรมอันหลากหลายที่มาจากความต้องการ ของแต่ละคน กลยุทธ์เชิงการเมืองแบบมีจริยธรรมสามารถแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ของ การนำไปใช้ได้ 3 แบบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์เพื่อแสวงหาอำนาจ 2) กลยุทธ์เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ และ 3) กลยุทธ์เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดเชิงการเมือง สำหรับกลยุทธ์ทางการเมืองแบบไร้ จริยธรรม (Unethical Political Tactics) เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมให้ได้มาซึ่งอำนาจหรือใช้ อำนาจไปในทางที่ไม่สุจริตเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนตน จึงเป็นกลยุทธ์เชิงการเมืองที่เป็นแง่ลบ ตัวอย่างเช่น ใช้วิธีการที่เรียกว่า แอบแทงข้างหลัง (Back Stabbing) ใช้วิธีกดดันข่มขู่ให้อยู่ในภาวะ จำยอม (Undue Pressure) หรือใช้วิธียกขึ้นให้สูงก่อนปล่อยให้ตกลงมา (Setting a Person up for Failure) และกลยุทธ์แบ่งแยกแล้วปกครอง (Divided and Ruled)

กล่าวโดยสรุป การเมืองในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์การ อย่างไม่ อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งการเมืองแบบที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือที่เป็นแบบมีจริยธรรม และแบบที่ ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือ ไม่มีจริยธรรม ซึ่งถ้ามีการเมืองที่ไร้จริยธรรมที่มากเกินไปแล้ว นับว่า เป็นเรื่องที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์การอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาแต่ไม่สามารถขจัด ให้หมดสิ้นไปจากองค์การได้ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของครู และส่งผลต่อพฤติกรรมของ บุคคลในองค์การ ตลอดจนความสุขในการทำงานของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของด้านปัจจัยการเมืองในองค์การ

Murray & Gandz (1989) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารจำนวน 428 คน เกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อ พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์การ พบว่า ผู้บริหารหนึ่งในสามที่เชื่อว่า พฤติกรรมเชิงการเมืองมีผล ต่อการตัดสินใจเรื่องเงินเดือน ส่วนอีกร้อยละ 28 เชื่อว่า มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างงาน และมี ผู้บริหารมากถึงร้อยละ 75 เชื่อว่ามีพฤติกรรมเชิงการเมืองอยู่ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงมากกว่าใน ระดับล่าง ผู้บริหารกว่าร้อยละ 50 เห็นว่า พฤติกรรมเชิงการเมืองเป็นเรื่องที่ไม่ยุติธรรมขาดหลักการ ของความมีเหตุมีผล และเป็นสิ่งบั่นทอนทำลายองค์การ แต่ก็ยอมรับว่าผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความเป็นนักการเมืองที่ดี ต้องมีพฤติกรรมเชิงการเมือง จึงจะสามารถ

ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ และยังพบว่า ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า พฤติกรรมเชิง การเมืองเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา แต่ก็เป็นเรื่องที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ตลอดชีวิตการทำงานอยู่ใน องค์การ

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางศึกษาองค์ประกอบของการเมือง ในองค์การ ตามแนวคิดของ Robbins & Judge (2007) และประยุกต์ใช้แบบวัดระดับพฤติกรรมทาง การเมืองตามแนวคิดของ Feris, Frink, & Bhawuk (1996) มากำหนดเป็นปัจจัยหนึ่งใน โมเดลแบบ พหุระดับในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา

ปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียน

การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งผ่านความหมายระหว่าง บุคคลหลายคนหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ทั้งองค์การ การบริหารงานด้านการสื่อสารเป็นกิจกรรม ที่สำคัญอย่างหนึ่งในองค์การ เพราะหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ต่างๆ ก็อาจจะถูกบิดเบือนหรือละทิ้งไปในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม เรื่องเล็กก็อาจกลายเป็น เรื่องใหญ่ได้นำความเสียหายแก่องค์การได้ และกระทบถึงความรู้สึก ความมุ่งมั่นหรือความสุขต่อ การทำงานของบุคลากรในองค์การ กระบวนการติดต่อสื่อสารประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ คือ ผู้ส่งสาร หมายถึงผู้จัดทำข่าวสาร ช่องทางส่งสาร หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือที่นำสาร ไปยังปลายทาง ผู้รับสาร หมายถึงบุคคลหรือกลุ่มที่มีผู้ส่งสารมาถึง ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การ ตอบสนองจากผู้รับสาร และสิ่งรบกวน (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) สอดคล้องกับ Barnard (1972 อ้าง ถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญขององค์การ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายของ องค์การ ซึ่ง Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นกระบวนการที่เป็น พลวัตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียน ประสบความสำเร็จได้ เช่นเดียวกับ Simon (1977) ให้ความเห็นเห็นว่า องค์การที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วน สัมพันธ์อย่างสูงกับรูปแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถควบคุมดูแล การ ติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือกันในองค์การ และประสิทธิภาพของการสื่อสารภายใน องค์การมีมากเพียงใด ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ภายในองค์การก็จะมากขึ้น และเน้นว่า ไม่มีองค์การใดที่จะประสบความสำเร็จ โดยปราศจาก การติดต่อสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับ Steers

(1977) กล่าวว่า หากไม่มีเทคนิค วิธี การติดต่อ สื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพแล้ว ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับ Robbins & Judge (2007) รายงานว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้สูงขึ้น และยังสามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย Perter & Waterman (1982) กล่าวว่า ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ระหว่างองค์กรที่ดีเด่นกับองค์กรอื่นจะแตกต่างกันชัดเจน โดยพบว่าการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ จะมีความคล่องตัวสูง เป็นระบบเปิดที่ใช้ได้หลากหลายช่องทางในการสื่อสาร นอกจากนี้ สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงการแลกเปลี่ยน เพื่อเชื่อมโยงความคิด ความรู้สึก ข้อเท็จจริง ความเข้าใจทุกรูปแบบ โดยการพูด การเขียน หรือสัญญาณ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าใจความหมายหรือจุดประสงค์ที่ต้องการของผู้ส่งสาร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

Katz & Kakan (1982) ได้วิเคราะห์รูปแบบของการติดต่อสื่อสารในองค์กรไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้ คือ รูปแบบการติดต่อ สื่อสารจากบนลงล่าง เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา รูปแบบจากล่างขึ้นบน เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้ร่วมงานขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชาในลักษณะของการนำเสนอข้อมูล และรูปแบบการสื่อสารตามแนวนอน เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารระดับเดียวกันระหว่างหมู่สมาชิกในองค์กรในลักษณะของการปรึกษาหารือ ซึ่ง Steers (1983) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ของการปรับปรุงประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารขององค์กร ประกอบด้วย การชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุม การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรจะต้องชัดเจน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนถึงสิ่งที่ให้คาดหวังว่าจะให้ทำ พยายามอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลัง การออกคำสั่งให้ทำงาน ฝ่ายบริหารควรส่งข้อมูลย้อนกลับให้มากขึ้นเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบนเป้าหมายที่แท้จริงควรใช้ช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับการถูกต้อง และอย่าปล่อยให้ทราบจากข่าวลือ ข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำซ้ำอีกเพื่อให้แน่ใจ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ ซึ่ง สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางในการปรับปรุง ประสิทธิภาพดังกล่าว และแยกองค์ประกอบของการสื่อสารภายในองค์กร เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ คือ การไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัว

จากแนวคิดข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้ส่งสาร แสดงออกทางใดทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจความหมาย หรือจุดประสงค์ของข้อมูลข่าวสาร ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และเป็นไปตามความประสงค์ของการส่งและรับสารนั้นๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียน

สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยด้านการไหลเวียนของข้อมูล ด้านการให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และด้านการสื่อสารคล่องตัว จะส่งผลต่อการรับรู้ปัจจัยบรรยากาศองค์การในเชิงบวกและส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและยังส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยพบว่าปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหารและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางปัจจัยบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานในโมเดลโครงสร้างแบบพหุระดับ พบว่า การสื่อสารแบบเปิดเผย ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดและผลการศึกษาข้างต้น การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันหรือความไม่เข้าใจกัน อันนำไปสู่ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งในโมเดลแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาตามแนวคิดในการสื่อสารในโรงเรียน ของ Steers & Porter (1983) และประยุกต์ใช้เครื่องมือในการศึกษาตามแนวทางศึกษาของ สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ซึ่งแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้คือ การไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัว

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือการนำพาหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจ ให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจ และเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การ ผู้บริหารหรือผู้นำนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การแล้วยังต้องสร้างความพึงพอใจ

ให้เกิดกับผู้ตามด้วย เพราะความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นผลมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ (Johnson, 1991)

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ ดังเช่น คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่เขามีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการดำรงตำแหน่ง โดยเป็นอำนาจจากการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และ Chemers (1997 cited in Hoy & Miskel, 2001) ให้นิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลผู้หนึ่งสามารถใช้วิธีการหรืออิทธิพลทางสังคมสนับสนุนให้คนอื่นประสบผลสำเร็จในการทำงานได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
3. เป็นลักษณะสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของตน ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะของการแสดงออกในการชี้แนะตามที่ตนได้แนะนำไว้
6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของการเชื่อถือในการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน
7. การที่บุคคลมีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำ

ในองค์การ เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

จากความหมายของ ภาวะผู้นำ ดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของ ผู้บริหารในการใช้อำนาจ อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิด การยอมรับนับถือ และร่วมมือกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพปัจจุบันของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามข่าวสารข้อมูล และเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารทั้งนี้ภาวะผู้นำจะแตกต่างกันตามแนวความคิดของนักวิชาการแต่ละสมัย ซึ่งภาวะผู้นำนิยมแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1989), Goens & Clover (1991) ดังนี้

1. ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) เป็นลักษณะกระบวนการ ที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจ และคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน ผู้นำช่วยเสริม ความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ผู้ตาม เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษยชน แทนที่จะทำให้เกิดความรู้สึกอิจฉา แกร่งแย่งรังเกียจกัน และสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะกระตุ้นและจูงใจมากกว่า อีกทั้งตั้งใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพื่อผลประโยชน์ของ หน่วยงาน หรือของหมู่คณะมากกว่าเพื่อตนเอง (Yukl, 1989 ; Robbins, 1987)

2. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leader) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ผู้นำกับผู้ ตามแบบใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้ให้อะไรบางอย่าง และ รับอะไรบางอย่างต่างตอบแทนจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ต่อกัน กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้อะไรบางอย่าง และรับอะไรบางอย่างตอบแทน ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ จะเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังไว้เช่นกัน (Beare & Millikan, 1989 ; Kellerman, 1984)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง อีกทั้งเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

ของโรงเรียน โดยอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนไว้ดังนี้ (Bass, 1989 ; Yukl, 1989)

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1.1 ความเสน่ห์หา (Charisma) คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 การคลใจ (Inspiration) คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำของตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ทำได้โดย 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อมั่นในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าสิ่งที่กระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร และ 3) สร้างความคาดหวังในความ สำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อจะให้บรรลุการทำภารกิจประจำวัน เช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ๆต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่ (Bass & Avolio, 1990)

1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถ ซึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา (Bass, 1985) ซึ่งจะสามารถช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงาน ได้ดีขึ้น

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ (Bass & Avolio, 1990)

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำได้โดยการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี หรือการให้รางวัลเป็นเกียรติยศ การให้การยอมรับต่อการทำงานที่ดี รวมทั้งให้คำอธิบายอย่างชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนในการใช้ความพยายาม การตรวจดูผลงานบ่อยครั้ง และการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้มักจะจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก (Sergiovanni, 1989)

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้แรงเสริมทางลบหรือการลงโทษ นอกจากนี้ Bass & Avolio (1994) ได้สรุปความแตกต่างของคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้น พบว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลอย่างสมเหตุสมผล แม้จะไม่เท่ากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนสภาพ แต่ก็สามารถจูงใจผู้ตามให้มีการพัฒนาและปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลในระดับสูง โดยที่ผู้นำจะต้องกำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องทำและกำหนดรางวัลที่ผู้ตามจะได้รับเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนภาวะผู้นำแบบวางเฉย มีแนวโน้มจะมีประสิทธิผลมากขึ้น แต่จะต้องมีการกำหนดสถานการณ์ที่ชัดเจนแน่นอน ซึ่งในภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรุก ผู้บริหารจะกำกับและติดตามไม่ให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนและจะเข้าไปแก้ไขปัญหาตามความจำเป็น แต่ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ ผู้บริหารจะรอให้เกิดความผิดพลาดเสียก่อนจึงเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้นำหลบเลี่ยงและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า เป็นภาวะผู้นำที่ขาดประสิทธิผลมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน ได้มีนักวิจัย

ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารใช้ พฤติกรรมการบริหารแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มาก ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ส่วน King (1989) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารการศึกษาในระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ สามารถทำนายความพึง พอใจในงานและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย และ Kendrick (1988) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผล โดยวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เปิดประสิทธิผล จากงานวิจัยดังกล่าว พอสรุปได้ ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ นอกจากนี้ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตาม สถานการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครู และผล การศึกษาของ อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานใน โมเดล สมการ โครงสร้างพหุระดับ พบว่า หัวหน้าที่มีภาวะผู้นำ แบบปฏิรูป คือ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มี การกระตุ้นทางปัญญา มีบาร์มี และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีม จะทำให้ ประสิทธิภาพทีมงานสูง นอกจากนี้พบว่าเขาว์อารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูป

จากการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำจึง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึง พอใจหรือมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยหนึ่งในโมเดลแบบพหุ ระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และในการศึกษาตัวแปรภาวะ

ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โดยประยุกต์ใช้แบบวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ Bass & Avolio (1990)

ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่ง Katz & Kahn (1978) ได้นิยามบทบาทไว้ว่าหมายถึง ความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในโครงสร้างของสังคม สอดคล้องกับ Robbins & Judge (2007) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้ ปัจจัยด้านสถานการณ์ และปัจจัยด้านเป้าหมาย นอกจากนี้ Getzels & Guba (1957 cited in Hoy & Miskel, 1991) กล่าวว่า บทบาทจะถูกนิยามตามความคาดหวัง หรือบรรทัดฐานของสิทธิและหน้าที่หรือตำแหน่ง และบทบาทยังเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามบทบาทอื่นๆ ในระบบและบทบาทยังมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังตามสถานภาพตำแหน่ง รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่สังคมมีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งการรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องชัดเจน จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ แต่เนื่องจากบุคคลในองค์กรมีหลายบทบาทและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความคาดหวังของบุคคลอื่น จึงเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาในการรับรู้ในบทบาทในแง่ความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ ความรู้สึกผูกพันและความสำเร็จขององค์กร (Katz & Rosenzweig, 1974) การรับรู้ในบทบาท แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความชัดเจนในบทบาท หรือความคลุมเครือในบทบาท กล่าวคือหากมีความคลุมเครือ น้อยก็แสดงถึงมีความชัดเจนมากนั่นเอง หมายถึง การที่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในองค์กรมีความชัดเจนแน่นอนว่าจะต้องกระทำสิ่งใดบ้าง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในงานที่ชัดเจนเพียงพอ เป็นผลให้บุคคลมีความชัดเจนต่อวัตถุประสงค์ต่อความคาดหวังของผู้ร่วมงานและรู้สึกมีความพึงพอใจในงาน (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549) สอดคล้องกับรายงานของ Davis & Thomas (1989) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อไม่มีการนิยามบทบาทอย่างเพียงพอหรือไม่ชัดเจน ทำให้บุคคลขาดความแน่ใจว่าควรจะทำอย่างไรในสถานการณ์เช่นนั้นหรือการสวมบทบาท โดยไม่มีข้อมูลที่เพียงพอกับการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

2. ความขัดแย้งในบทบาท เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพงานที่ขัดแย้งระหว่าง

ความต้องการในงานกับสิ่งที่ต้องกระทำของบุคคล ซึ่ง Owens (1991) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่บุคคลไม่สามารถสร้างความพึงพอใจซึ่งกันและกันได้ เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในพฤติกรรม ความสับสนในความคาดหวังกับการรับรู้ หรือความคาดหวังในบทบาทขัดแย้งกับบุคลิกภาพของบุคคลเจ้าของบทบาท สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาท อาจเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล (Person Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทที่จำเป็นในหน้าที่ของเขา แต่การแสดงนั้นขัดกับค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ หรือ ความต้องการ บุคคลรู้สึกว่าเขาต้องทำในสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน 2) ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intra Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีหลายบทบาท เช่น ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติต่างมีความคาดหวังในบทบาทของผู้บังคับบัญชาตรงข้ามกัน ทำให้ผู้บังคับบัญชายากที่จะแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายที่มีต่อคนได้ และ 3) ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทที่ขัดกัน (Inter Role Conflict) เช่น บุคคลหนึ่งเป็นกรรมการมีบทบาทในการพิจารณาโทษเพื่อนของตนเอง เกิดความคาดหวังที่ขัดแย้งกันในบทบาทของบุคคลนั้นที่ต้องแสดงออก เพราะต้องแสดงบทบาทในฐานะเพื่อนและบทบาทผู้พิจารณาโทษ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท

สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ถึงร้อยละ 73 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภนนทา โมคกุล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางลบ นอกจากนี้ Gordon (1991) พบว่า ปัจจัยความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทนี้ จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความตึงเครียด การออกจากงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และ

ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ และจากการศึกษาของ วิริณีย์ ธรรมนารถสกุล (2547) พบว่า การรับรู้ในบทบาท ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานรวมและพฤติกรรมตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า งานพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีการรับรู้คุณลักษณะและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ จึงกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับการรับรู้ในบทบาทเป็นปัจจัยหนึ่งในโมเดลแบบพหุระดับระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขของครูในการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา และได้ประยุกต์ใช้แบบวัดและศึกษารูปแบบขององค์ประกอบในลักษณะของการรับรู้ในบทบาทที่คลุมเครือหรือชัดเจน กับการรับรู้ในบทบาทที่ขัดแย้งกันตามแนวคิดของ Rizzo, House, & Lirtzman (1970) .

ปัจจัยด้านการบริหารความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการจัดข้อขัดแย้งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีการแสดงออกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุดหรือเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรเติบโต ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งมาจากหลายด้าน เช่น ความเข้าใจผิด ค่านิยม และความเห็นที่แตกต่างกัน นับเป็นความขัดแย้งที่ยากกับการควบคุม และปัญหาความขัดแย้งนี้จะส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ความขัดแย้งจึงเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน หรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกัน ไม่ได้ระหว่างฝ่ายต่างๆที่มีความสนใจต่างกัน พฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ในที่นี้หมายถึงการ กระทำของฝ่ายหนึ่งที่ตั้งใจไปยับยั้งสกัดกั้นหรือสร้างความคับข้องใจให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง (Brown, 1983) สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (1990) กล่าวว่า เป็นสถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ไม่สามารถตกลงหรือเห็นพ้องต้องกันได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งมีสาเหตุมาจากความจำกัดของอำนาจ ทรัพยากร สถานการณ์ทางสังคม และความแตกต่างทางค่านิยม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนักการศึกษาอีกหลายคน ที่ให้

ความหมายไปในลักษณะเช่นเดียวกัน ดังเช่น พรนพ พุกกะพันธ์ (2542), Alexander (1983) และ Trusty (1987)

ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้จากสาเหตุหลายประการ การทราบสาเหตุของความขัดแย้งย่อมนำมาซึ่งความเข้าใจในปัญหาความขัดแย้งได้ดียิ่งขึ้น Pheuman & Bruehl (1982) ได้แบ่ง สาเหตุของความขัดแย้ง ทั่วไปออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านบุคคล เป็นสาเหตุที่เกิดจากบุคคล 2) ประเด็นปัญหาของการปฏิสัมพันธ์ เป็นสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการติดต่อ สื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม บุคคล และ 3) สภาพของการทำงานเป็นสาเหตุความขัดแย้งที่เป็นผลของการใช้คนหรือใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ Duke (1976) ได้สรุปแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับสาเหตุความขัดแย้งด้านบุคคล โดยสรุปว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ 1) ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการเป็นเจ้าของการใช้อุปกรณ์ และทรัพยากรต่างๆ 2) ความขัดแย้งเป็นผลมาจากเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ตำแหน่ง ฐานะ และการส่งเสริมบุคลิกภาพ 3) ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการควบคุมหรือการชี้แนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมเครื่องมือต่างๆ 4) ความขัดแย้ง เป็นผลมาจากค่านิยม 5) ความขัดแย้งเป็นผลมาจากวัฒนธรรม และ 6) ความขัดแย้งเป็นผลมาจากผู้สนับสนุนอุดมการณ์ต่างกัน

จากความหมายของความขัดแย้ง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความขัดแย้ง เป็นสภาพการณ์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในทุกองค์การ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตกอยู่ในสถานะที่ไม่สอดคล้องหรือไม่ลงรอยกัน เพราะความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารความขัดแย้ง

จากรายงานพบว่าปัญหาความขัดแย้งสามารถส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Robbins & Judge, 2007 ; วิภาส ทองสุทธิ, 2552) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานในโมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ พบว่าการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ชิดารัตน์ วงษ์พันธ์ (2551) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิธีการจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบเอาชนะแบบร่วมมือแบบประนีประนอม

แบบหลีกเลี่ยงและแบบยอมให้ กับความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสมยศ ชาดำแย (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ การแก้ปัญหาความขัดแย้งกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน พบว่า วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียน มีผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยด้านความบริหารความขัดแย้งในองค์การ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งใน โมเดลแบบพหุระดับ ระดับโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาตามแนวคิดด้านความขัดแย้งในองค์การของ Thomas (1976) ที่อธิบายถึงมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในองค์การไว้ 5 รูปแบบ คือ 1) แบบเอาชนะ 2) แบบยอมทำตาม 3) แบบหลีกเลี่ยง 4) แบบประนีประนอม และ 5) แบบร่วมมือ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจต่อวัฒนธรรมตนเองเป็นอย่างดี จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น และวัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการบริหารและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียน และปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคม ปัจจุบันแล้วจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลในที่สุด นักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน เช่น Sergiovanni (1988) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าต่อกันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยม และความเชื่อว่าสมาชิกขององค์การต้องมีส่วนร่วมด้วย, Owens (1987) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นที่ละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1988) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติและสิ่งที่ปรากฏ

แก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน

2. ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นชัดเจนร่วมกัน ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายและปรัชญาของโรงเรียน

4. สมมุติฐานมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

Patterson (1988) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

บุคคลที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามย่อมได้รับอิทธิพลอื่นๆ จากนอกองค์กรและนำมาเป็นผลในการตัดสินใจประพฤติปฏิบัติด้วย อิทธิพลเหล่านี้ถูกอาจนำมาใช้โดยไม่รู้ตัวเลยก็ได้ ทั้งนี้ก็เพราะก่อนที่แต่ละคนจะเข้ามาอยู่ในองค์กรย่อมจะต้องใช้ชีวิตอยู่นอกองค์กรมาก่อน และถึงเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วก็ตาม คนก็ยังใช้เวลาอยู่นอกองค์กร อิทธิพลที่บุคคลได้รับมาจากภายนอกองค์กร ดังเช่น อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อการบริหาร การตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติของบุคคล ซึ่งต้องอยู่ในกรอบระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่ไม่ขัดกับวัฒนธรรม ดังจะเห็นได้จากสังคมที่นำเอาเทคนิคหรือหลักเกณฑ์ ตลอดจนหลักการต่างสังคมมาใช้โดยขัดกับวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ จึงทำให้การนำมาใช้ไม่ได้ผล และประสบกับความล้มเหลวในที่สุด

Cooke & Lafferty (1989) ได้เสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร จากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการปฏิบัติงาน และทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ McClelland รวมทั้งการนำทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby & Morse สรุปได้ว่าลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคลากรขึ้นอยู่กับความเชื่อ ค่านิยมและแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์กรนั้น ๆ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในองค์กรแต่ละ

องค์การจึงมีความแตกต่างกัน ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นต่อไป ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานขององค์การนั้นๆ เรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory: OCI) ซึ่ง Cooke & Lafferty (1989) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Culture) 2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-defensive Culture) และ 3) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive Culture) โดยซึ่งแต่ละลักษณะมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีลักษณะมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร โดยมุ่งเน้นความต้องการความสำเร็จ ความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความสัมพันธ์ที่ดี รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานในองค์การนั้นมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลาบุคลากรยึดมั่นผูกพันกับองค์การ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูง มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่มีการให้ความรักใคร่ ยกย่องและยอมรับให้ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะคล้อยตาม พึ่งพาผู้บริหาร และยึดกฎระเบียบขององค์การเป็นหลักและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่จะยอมรับการมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพของบุคลากรเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคง ปลอดภัยและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ และการเห็นด้วยกับ แนวคิดของผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ยึดกฎระเบียบเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่สนใจคุณภาพของงาน มุ่งแต่จะปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติงานตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม มีความระมัดระวังตนเองในการปฏิบัติงานสูง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติงานที่เสี่ยงน้อยที่สุด

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นความต้องการของบุคลากร และผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากร

จะมีลักษณะการเผชิญหน้าชอบการมีอำนาจ การแข่งขันที่ต้องการแพ้-ชนะ และจะต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลากรจะแสดงลักษณะความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการชอบต่อต้านและมีข้อขัดแย้งตำหนิกันเป็นประจำ ชอบควบคุมบุคคลอื่นชอบการแข่งขัน และการแข่งขันจะทำให้เกิดความท้ำทหายในการปฏิบัติงาน ชอบความเป็นระบบระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและเป็นตัวการที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจลักษณะการทำงาน และเลือกแนวทางการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมในการแก้ปัญหาต่างๆ และปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความสุขและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

Steinhoff & Owens (1988) ได้ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะวัฒนธรรมขององค์การในการจัดการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบวัฒนธรรมของแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) สถานภาพทางครอบครัวของนักเรียน 2) เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 3) การแสดงออกของนักเรียน และ 4) การปลูกฝังนิสัยแก่นักเรียน ซึ่ง Orora & Onyango (1989) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนและบทบาทของครูใหญ่ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สิ่งสำคัญก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ 1) การร่วมมือกันพัฒนากลุ่มในระหว่างการทำงาน 2) การที่บุคลากรในโรงเรียนผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนเริ่มเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมโรงเรียน 3) การมีสัจธรรมในการปรับปรุงชุมชน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากการมีส่วนร่วมกันในการจัดการ การวางแผนงานและการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนากลุ่ม และ Pakinson (1991) ได้ศึกษาเรื่อง การทดสอบความเชื่อมั่นและ โครงสร้างทางปัจจัยของวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือกันในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน และ Feirsen (1992) ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประวัตินโรงเรียน พบว่า การรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคำนิยมร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ 7 ประการ ที่ควรคำนึงถึง

ได้แก่ การไม่ขัดแย้งของบุคลากรใน โรงเรียนการมอบอำนาจที่ชัดเจน การลงโทษอย่างยุติธรรม ประเพณีของโรงเรียนที่ยึดถือ ความรู้สึกเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมในการรู้จักรับผิดชอบตนเอง และการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ ชยชาติ กัญหา (2550) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ร้อยละ 35 และพบว่าปัจจัยวัฒนธรรม เชิงลบจะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ปัจจัยวัฒนธรรม เชิงบวกส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศในองค์การ และจากรายงานของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมที่ดี จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สอดคล้องกับรายงานของนักการศึกษาอีกหลายคนพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Robbins & Judge, 2007)

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Cooke & Lafferty (1989) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์การทางการศึกษา สามารถสะท้อนลักษณะวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานใน โรงเรียน ได้ดี มาใช้เป็นปัจจัยหนึ่งใน โมเดลแบบพหุระดับระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา และประยุกต์ใช้แบบวัดวัฒนธรรมองค์การของ ชยชาติ กัญหา (2550) และรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หรือ Organization Climate หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรใน องค์การต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของ บุคลากรในองค์การต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ (Hoy & Miskel, 1982; Fiedler, 1976) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนไว้ดังนี้ บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน และบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การรับรู้ได้ถึง

ลักษณะนี้ เป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์การ เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การ จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (Brown & Moberg, 1980) นอกจากนี้ Reddin (1988) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่ง และ Cherrington (1994) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพึงพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือการรู้สึกรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และลักษณะต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Hoy & Clover (1986) มาปรับปรุงและพัฒนาใช้เป็นแบบของบรรยากาศโรงเรียน 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีขวัญสูง ความขัดแย้งน้อย มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี บุคลากรมีความสนิทสนม ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสำนักงาน ผู้อำนวยการ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกฎระเบียบสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ไม่เน้นผลงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2. บรรยากาศแบบปิด หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่คำนึงถึงความต้องการและความเป็นอยู่ของบุคลากรใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ขาดการประสานงานที่ดี ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจต่ำ มุ่งเน้นประสิทธิภาพงานสูง

3. บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งผลงานเป็นสำคัญ ควบคุมตรวจตราอย่างใกล้ชิดจนบางครั้ง ไม่มีพบปะสังสรรค์กัน แต่ผลงานออกมาจะดี เพราะบุคลากรมุ่งทำงานของตนให้สำเร็จการประสานงาน ร่วมมือกันมีน้อย ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ความสนิทสนมอยู่ในระดับต่ำ ผู้อำนวยการมักทำตามความคิดเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และจะลงมือปฏิบัติงานเองเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

4. บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอมให้ทุกคนมีความสัมพันธ์กันในสำนักงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพ แต่ผู้อำนวยการห่างเหินกับบุคลากร เพราะจะบริหารคล้ายกับนักธุรกิจ โดยจะวางระเบียบให้เป็นแนวปฏิบัติ ไม่ค่อยมีการควบคุม ตรวจตรา เปิดโอกาสให้ทุกคนทำงานตามความสามารถของตน ไม่นับผลงาน จะช่วยเหลือบุคลากรในระดับปานกลาง เช่น โครงสร้างขององค์กร การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์กร ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์กร พฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรทั้งหมด และบรรยากาศขององค์กรที่ต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกัน หรือย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้สึกต่อการทำงานร่วมกัน ในทางบวกหรือทางลบเสมอ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กรด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน

Barton (1985) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำว่าจะมีผลส่งต่อการเป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศของโรงเรียน (The Profile of a School-POS) และใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน (The Leader Behavior Description Questionnaire-LBDQ) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน จันทรานี

สงวนนาม (2533) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ ทัตพร ราชภูริณิม (2538) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Aluko (1983) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Descriptive Questionnaire - OCDQ) ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจระบบแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ 3) บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน จากงานวิจัยดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ครูกับผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก และความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลความรู้จากแนวคิดและผลการวิจัยต่าง ๆ ข้างต้นตามแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) ซึ่งอธิบายบรรยากาศองค์การ ใน 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มิติเป้าหมาย และ 6) มิติความขัดแย้ง โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) และสมจิตร์ อุทุม (2547)

ปัจจัยด้านทีมงานในระดับโรงเรียน

ทีมงานในระดับโรงเรียน เป็นการรวมความพยายามจากบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และทีมงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ เพราะทีมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลในการทำงาน จากแนวคิดของ Parker (1990) ได้เสนอคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลไว้ 12 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) การมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของทีม 2) การมี

บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ เรียบง่าย อ่อน เป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน 3) การมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย และในกิจกรรมต่าง ๆ 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน สมาชิกเคารพ และตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น เปิดกว้างเต็มใจที่จะรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งอาจจะแตกต่างจากของตนเอง 5) ความไม่เห็นด้วยทางบวก สมาชิกในทีมงานมีการสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีการยอมรับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย 6) ความเห็นพ้องต้องกัน มีการใช้เทคนิคความเห็นพ้องต้องกัน ในการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาความคิดหรือการตัดสินใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติของทีม แม้ว่าสมาชิกบางคนอาจจะไม่เห็นด้วย 7) การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานที่เต็มไปด้วยการเปิดเผย จริงใจ เชื้อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน 8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ในทีมงานมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนตามลักษณะงานตามความคาดหวังของบุคคล และของทีมงาน มีการมอบหมายงานให้ทีมงานอย่างเสมอภาค 9) ภาวะผู้นำร่วม สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีภาวะผู้นำด้วย โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์ของทีมงานให้ดียิ่งขึ้น 10) ความสัมพันธ์กับภายนอก สมาชิกในทีมงานต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ของทีมงาน 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ มีทักษะ มีแนวคิด มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย และแตกต่างกันออกไปเพื่อช่วยกันสร้างทีมให้มีความแข็งแกร่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ และ 12) การประเมินผลตนเอง ทีมงานต้องมีการตรวจสอบ และหาข้อมูลว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรในการทำงานของทีมของตนเองอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านทีมงานในระดับโรงเรียน

อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ได้ศึกษาโครงสร้างแบบพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน พบว่า ตัวแปรระดับบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลิกภาพและความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมีประสิทธิผลทีมงานสูง และบุคคลที่มีความไว้วางใจสูง จะมีประสิทธิผลทีมงานสูงด้วย นอกจากนี้บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมีความไว้วางใจสูงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพ

มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลทีมงานผ่านความไว้วางใจ แสดงว่าหากบุคคลมีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง และมีความไว้วางใจสูงจะทำให้มีประสิทธิผลทีมงานสูงมากขึ้นไปอีก และผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ทีมที่หัวหน้ามีเชาว์อารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้มีประสิทธิผลทีมงานสูง และหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบปฏิรูป คือ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นทางปัญญา มีบารมี และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีม จะทำให้ประสิทธิผลทีมงานสูง นอกจากนี้พบว่าเชาว์อารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูป และพบว่าเชาว์อารมณ์ของหัวหน้ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลทีมงานผ่านภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้า ทีมที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบปฏิรูป คือ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นทางปัญญา มีบารมี และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีมสูง และหัวหน้ามีเชาว์อารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้ประสิทธิผลทีมงานสูงขึ้นด้วย

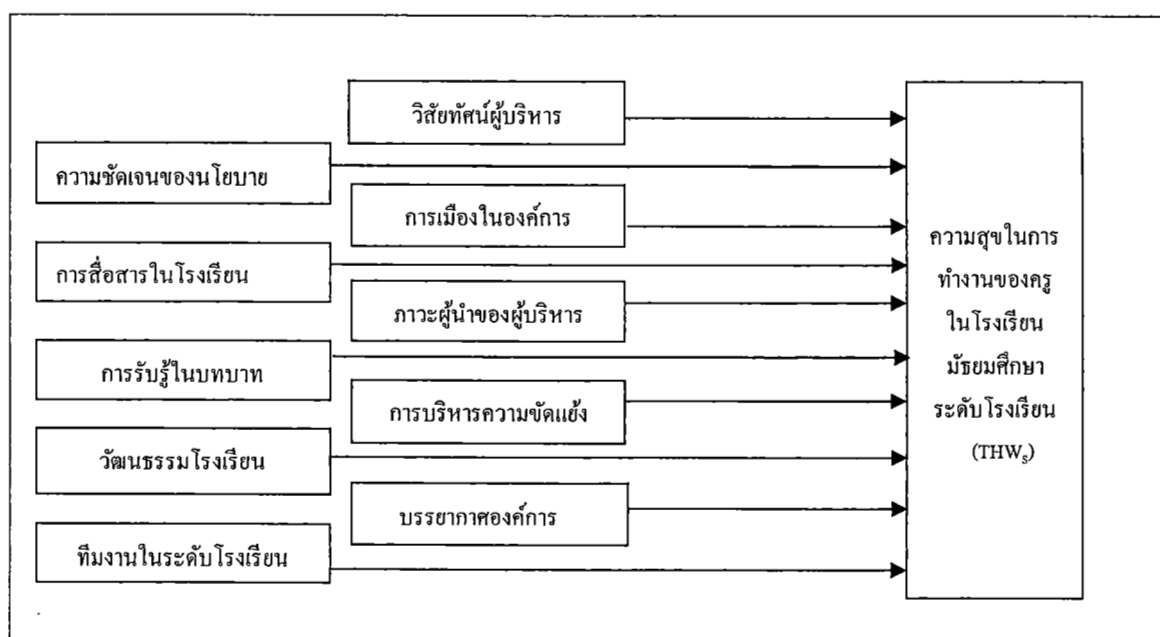
พรวิภา มานะต่อ (2551) ได้ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานเป็นไปในทางบวก และภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

สุกัญญา อินตะโอด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า พนักงานสิ่งทอในภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรในระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับต่ำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับการทีมงานในระดับโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งในโมเดลแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา และใช้องค์ประกอบของทีมตามแนวคิดของ Parker (1990) ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงานทั้ง 12 ประการ และผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบการประเมินทีมงานที่มีประสิทธิผลของ Kelly (1991) ซึ่งปรับปรุงโดย สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรข้างต้น ในระดับโรงเรียนนั้นสามารถสรุปเป็น โมเดลของตัวแปรพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัจจัยระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งแนวคิดตามทฤษฎีเชิงระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยในระดับบุคคล และเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายถึงความสุขหรือความพึงพอใจในงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแตกต่างกันตามคุณลักษณะ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ตลอดจนความปรารถนาของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ เชื้อชาติอารมณื บุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู ความผูกพันต่อโรงเรียน รายได้ของครู และความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

อายุของครู

อายุ อายุเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญสำหรับอาชีพครูในสถานศึกษา เพราะบทบาทของครูไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีให้แก่นักเรียน และสังคมอีกด้วย มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เช่น พิมพอร์ สดเอี่ยม (2547) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gara (1998) พบว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540) ที่พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน โดยอาจารย์ที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง และอายุน้อย ทั้งนี้อายุจึงแปรผันโดยตรงกับประสบการณ์การทำงานของครู และยังพบว่า ประสบการณ์ การทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ที่ประกอบอาชีพครูมานานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (สังวร ังคระโทก, 2541) นอกจากนี้อายุของครูยังมีผลต่อบุคลิกภาพ การรับรู้ ความพึงพอใจ และพฤติกรรมของครูอีกด้วย (วิภาส ทองสุทธิ, 2552 ; Robbins & Judge, 2007)

สุนันทา ศรีคากุล (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการแสดงออกของตนแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางสังคมด้านอายุงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุงานมาก และมีระดับการศึกษาสูง มีความสุขมากกว่า

ข้าราชการที่มีอายุน้อย และระดับการศึกษาต่ำ ส่วนข้าราชการที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูง และมีความสุขมากกว่าข้าราชการที่มีจริยธรรมในการทำงานต่ำ และข้าราชการที่มีการแสดงออกของตนสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าและมีความสุขมากกว่าข้าราชการที่มีการแสดงออกของตนต่ำ และจริยธรรมในการทำงานการแสดงออกของตน ประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขมีความสัมพันธ์กัน

จิตินันท์ เขียวนิล (2553) ศึกษาระดับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานสายสนับสนุน 196 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติทดสอบ t - test χ^2 - square test และ $\text{pearson correlation coefficient}$ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความสุขในที่ทำงาน ส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านชาวอารมณ์

ชาวอารมณ์ (Emotional Intelligence) หรือความฉลาดทางอารมณ์ หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า EQ มาจากคำภาษาอังกฤษ Emotional Quotient คำว่า EQ ในภาษาไทยอาจมีผู้ใช้กันอยู่หลายคำในความหมายเดียวกัน เช่น สถิตอารมณ์ ชาวอารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ หรืออัจฉริยะทางอารมณ์ เป็นต้น สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ชาวอารมณ์” ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ชาวอารมณ์ ไว้ดังนี้ กรมสุขภาพจิต (2543) ได้กล่าวว่า ชาวอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1997) ได้ให้ความหมายของชาวอารมณ์ไว้ว่า เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับนักวิชาการอีกหลายคนที่ให้คำอธิบายในลักษณะเช่นเดียวกัน ดังเช่น วิลลาสลักษณ์ ชวาลี (2542) วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2542) และ Weisinger (1998)

Mayer & Salovey (1990 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ เชาว์อารมณ์ว่า เป็นเรื่องของการปรับตัวใน 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1. การรู้จักภาวะอารมณ์ของตน (Appraisal and Expression of Emotion) คือ การประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุ และจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นในตนได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. การควบคุมอารมณ์ (Regulation of Emotion) คือ การกำกับดูแลภาวะอารมณ์ทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งในแง่ของกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม

3. การใช้เชาว์อารมณ์ (Utilization of Emotion) คือ ความสามารถในการใช้ ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของตนในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยในการปรับตัว

Goleman (1998) ได้นิยามเชาว์อารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ดี เชาว์อารมณ์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถส่วนบุคคลหรือมิติบุคคล (Personal Competence) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และความสามารถในการจูงใจตนเอง และ 2) ความสามารถทางสังคมหรือมิติสังคม (Social Competence) ซึ่งเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การร่วมรู้สึกและทักษะการอยู่ในสังคม ซึ่งในแต่ละด้านยังประกอบด้วย ปัจจัยย่อยที่เป็นความสามารถด้านอารมณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์

ชิคาร์ตัน วงษ์พันธุ์ (2551) การศึกษาเชาว์อารมณ์กับความสามารถในการทำงานร่วมกัน เป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน กลุ่มมั่วแปรปัจจัยเชาว์อารมณ์ ด้านความสามารถส่วนบุคคล และด้านความสามารถทางสังคม ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานเป็นทีมแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลทีมงาน พบว่า ตัวแปรระดับทีมส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวคือ เซาว์อารมณ์ของหัวหน้า และภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงาน กล่าวคือทีม ที่หัวหน้ามีเซาว์อารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้มีประสิทธิผลทีมงานสูง นอกจากนี้พบว่า เซาว์อารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูป แสดงว่า ทีมที่หัวหน้าเซาว์อารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้มีภาวะผู้นำแบบปฏิรูปสูงด้วย และ เซาว์อารมณ์ของหัวหน้ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลทีมงานผ่านภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้าทีม มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นทางปัญญา มีบารมี และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีมสูง และหัวหน้าทีม มีเซาว์อารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้ประสิทธิผลทีมงานสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลทีมงานได้ร้อยละ 42 และ 92 ตามลำดับ นอกจากนี้ วิริทธิ์ ธรรมนารตสกุล (2547) พบว่า เซาว์อารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ และมีอิทธิพลร่วมต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ เปรมปรีดี หมูวิเศษ (2549) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบเซาว์อารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้ปรับเป็นรูปแบบประหัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เซาว์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายของการทำงาน และการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเซาว์อารมณ์จึงมีผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์การหรือความพึงพอใจในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเซาว์อารมณ์ของครู โดยการประเมินตามองค์ประกอบของเซาว์อารมณ์และความสามารถในการจัดการเซาว์อารมณ์ ที่สังเกตเห็นได้ด้วยตนเอง ในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ โดยพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านเซาว์อารมณ์ (Self-assessment Questionnaire) ตามแนวคิดของ Goleman (1995)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง รูปแบบที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลหรือแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมถึงลักษณะทางด้านสรีระ ซึ่งบุคลิกภาพทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึงลักษณะภายในและภายนอกของบุคคลรวมถึงรูปร่าง การแต่งกาย การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ ความไม่ชอบ ความอดทน เซาว์นปัญญา ความจำ และรสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคลในปัจจุบัน มี 3 ปัจจัย คือ พันธุกรรม สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ แต่เนื่องจากมนุษย์เรามีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมากมายจึงเป็นการยากที่จะจำแนกได้ถูกต้อง (รัตติยาภรณ์ จงวิศาล, 2550) อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพ ยังแบ่งออกได้เป็น 5 รูปแบบ หรือ Big Five Model (วิภาส ทองสุทธิ, 2552 ; Robbins & Judge, 2007) ของบุคลิกภาพได้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว คือ มีอารมณ์ไม่มั่นคง มีความวิตกกังวล โกรธง่ายซึมเศร้า ขี้อาย ไม่สามารถควบคุมความต้องการ ความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ได้ ตกใจเสียขวัญง่ายเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวน้อย หรือมีอารมณ์มั่นคงมาก ก็จะมีจิตใจสงบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้
2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก คือ มีลักษณะน่าคบ เป็นมิตร ชอบเข้าสังคมชอบพบปะสังสรรค์ ชอบพูด กล้าแสดงออก โดดเด่นท่ามกลางกลุ่มคน กระตือรือร้น คล่องแคล่ว ชอบความตื่นเต้น หัวเราะง่าย มีความมั่นใจในตนเอง และชอบการแข่งขัน ตรงกันข้ามกับคนเก็บตัว (Introverted) ซึ่งมีลักษณะสงวนท่าที ขี้อาย และค่อนข้างเจียม
3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง คือ เป็นคนที่มีลักษณะริเริ่ม (Proactive) ชอบแสวงหาประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวัฒนธรรม มีความอยากรู้อยากเห็นอยากใช้สติปัญญา ใจกว้าง มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ มีความพึงพอใจในความคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบที่จะตรวจสอบความเชื่อ ค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส คนที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างน้อยจะมีลักษณะอยู่กับความเป็นจริงมักชอบยึดติดกับพฤติกรรมเดิม ๆ และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

4. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น คือ มีความไว้วางใจผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเอื้อเฟื้อ เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ถ่อมตัว สามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่น ร่วมมือกับผู้อื่น เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น มีความยืดหยุ่น มีอารมณ์ดีมีเมตตากรุณา และใจกว้าง คนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น จะมีลักษณะมีอารมณ์ร้าย เย็นชา ไม่เป็นมิตร

4. บุคลิกภาพแบบมีสติ คือ มีการเตรียมการสำหรับชีวิตของตนเอง มีระเบียบ ชัดมันตามหลักจริยธรรม มีมโนธรรม มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานหนัก มีวินัยในตนเอง คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความอดทนและมีแรงจูงใจเพื่อจะให้บรรลุเป้าหมาย พึ่งตนเองได้ มีความสามารถในการจัดการดี และมีความละเอียดถี่ถ้วน

Costa & McCrae (1992) ได้ศึกษาบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคคลในวัยผู้ใหญ่ วิธีการเก็บข้อมูลทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากรายงานบุคลิกภาพจากการศึกษาข้อมูลทั้งหมดกับผลที่ได้จากการศึกษา และได้ทำเป็นแบบทดสอบ NEO-PI-R มีจำนวน 243 ข้อ และแบบทดสอบ NEO-FFI มีจำนวน 60 ข้อ ในปี ค.ศ. 1988 และได้ทำการวิจัยแบบระยะยาว โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบที่เป็นแบบวัดบุคลิกภาพ แบบวิธีรายงานตัวเอง และการประเมินโดยคู่สมรสของกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาค้นพบองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ จากรายละเอียดขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นและผลจากการใช้แบบทดสอบองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพนี้ มีประโยชน์ในการทำให้ผู้ถูกประเมินทราบว่าตนเองมีบุคลิกภาพในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ซึ่งบุคลิกภาพในแต่ละด้านจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในอาชีพ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแบบทดสอบนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การ ในด้านต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะกับการประกอบอาชีพพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทีมงาน และการจัดการกับความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

จากแนวคิดข้างต้น และผลงานวิจัย ของ อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงาน พบว่า ตัวแปรระดับบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลิกภาพ และความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อ

ประสิทธิผลที่ทีมงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับ
 ประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมีประสิทธิผลที่ทีมงานสูง และบุคคลที่มีความไว้วางใจสูง
 จะมีประสิทธิผลที่ทีมงานสูงด้วย นอกจากนี้บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ แสดงว่า
 บุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมี
 ความไว้วางใจสูงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลที่ทีมงานผ่าน
 ความไว้วางใจ แสดงว่า หากบุคคลมีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับ
 ประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง และมีความไว้วางใจสูง จะทำให้มีประสิทธิผลที่ทีมงานสูง
 มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหว เป็นลักษณะที่ส่งผล
 ทางลบต่อผลการปฏิบัติงานและการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หากบุคคลมีบุคลิกภาพแบบ
 ห้วนไหวสูง ก็อาจจะส่งผลทางลบต่อมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากมีสภาวะอารมณ์ไม่มั่นคง โกรธง่าย
 และไม่สามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้ ดังนั้น ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูง
 ควรจะพยายามควบคุมบุคลิกภาพด้านนี้ของตนเองและควรที่จะพัฒนาบุคลิกภาพแบบที่มีอารมณ์
 มั่นคง มีสติ ซึ่งอาจจะพัฒนาได้จากการฝึกสติ ฝึกสมาธิ และในทางพุทธศาสนา มีการฝึกอบรม
 อานาปานสติ ที่สามารถช่วยในการพัฒนาสติของบุคคลได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ บุคลิกภาพแบบ
 แสดงออก แบบเปิดกว้าง แบบยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติ จากงานวิจัยพบว่า ส่งผลทางบวกต่อผล
 การปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลทางบวกต่อคุณภาพการบริการลูกค้า และความสำเร็จในการทำงานของ
 บุคคล โดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านมีสติ สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกอาชีพ
 ทุกอายุการทำงาน และทุกเพศ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เราควรที่จะพัฒนาบุคลิกภาพแบบ
 แสดงออก แบบเปิดกว้าง แบบยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติให้มากยิ่งขึ้น และควบคุมบุคลิกภาพแบบ
 ห้วนไหวมีน้อยลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548; ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548)

พิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน
 องค์กรรัฐและบาลเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานในองค์กรเอกชนนั้นมี
 แนวโน้มบุคลิกภาพ การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิต
 ในการทำงานที่ดีและมีความสุขในชีวิตสูงกว่าพนักงานในองค์กรรัฐบาล และสามารถร่วมกัน
 พยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานในองค์กรรัฐบาลและเอกชน

Premuzic, Bennett and Furnham (2007) พบว่า คนที่มีความสุขจะมีบุคลิกภาพในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ รองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ได้ สุขุม สงบ เชื่อมั่นในตนเอง (Namely Stability), บุคลิกที่ชอบสัมพันธ์ภาพ อยู่เป็นกลุ่ม ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออก (Extraversion) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeable) ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ (Trait Emotional Intelligence) และความสุข

จากความหมาย และผลการศึกษาด้านบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ สามารถทำนายถึงพฤติกรรมในการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงาน สำหรับการศึกษารั้วนี้ใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพตามองค์ประกอบของทฤษฎี ปัจจัย 5 ประการ ดังกล่าว (วิภาส ทองสุทธิ, 2552 ; Robbins & Judge, 2007)

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู

การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม Weiss (1974) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึงความรู้สึก อิ่มใจ หรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมหรือจากความสำเร็จในสัมพันธภาพและสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักความผูกพัน เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ
4. การส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี

6. การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤตหรือมีปัญหา

Lin et al. (1979 cited in House, 1981) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุน โดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือและความพึงพอใจ สอดคล้องกับ Cobb (1979 cited in House, 1981) อธิบายถึงการได้รับการสนับสนุนจากสังคมว่าอาจกระทำได้โดย 1) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) 2) การให้การสนับสนุนในด้านการยอมรับในสังคม (Esteem Support) 3) การให้การสนับสนุนจากเครือข่าย (Network Support) ส่วน House (1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม มักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วย 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรงหรือการได้รับการช่วยเหลือ เป็นสิ่งของ เช่นเดียวกับ Caplan (1974 cited in Faber, 1983) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และ ทรัพยากรอื่น ๆ และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนฝูง

นอกจากนี้ Faber (1983) อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้

3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ 2) การสนับสนุนทางด้านการเงินและวัตถุ 3) การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารที่สำคัญอย่างหนึ่ง โดยเป็นการรับรู้ของบุคคลในการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือทั้งทางด้านอารมณ์ จากสังคม ข่าวสาร ข้อมูล วัตถุ สิ่งของที่บุคคลได้รับจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ร่วมงาน โดยปริมาณของการรับรู้ และความพึงพอใจจากการได้รับจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้น หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงาน บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกเป็นสุขต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมของครู บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูสามารถทำนายประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้ บัญชา แสนทวิ (2539) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูผู้สอนเป็น ตัวแปรที่มี อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับก่อน ประถมศึกษา นอกจากนี้ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมของครูมี อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนและ ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นรายห้องเรียน ขณะที่ Russell, Altealer, & Velgen (1987) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุ ความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอีกด้วย ส่วน Burke & Greenglass (1989) ได้วิจัยพบว่า หากครูในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการจัด การศึกษาในสถานศึกษาอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทาง สังคมของครู เป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและ สถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความ ผูกพันต่อองค์กรของครู สำหรับการวัดการสนับสนุนทางสังคมของครู ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิด และเครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของ House (1981) และ Faber (1983)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจุบันทุกหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงหน่วยงานนั้น ย่อมสามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมจะสูงขึ้น เกิดความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสถานศึกษานั้นหัวใจของ ความสำเร็จด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของ

ครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของครูไว้ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2545) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงพลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

Steers & Porter (1991) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และ 3) ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

McClelland (1961 cited in Robbins, 1998) ได้เสนอแนวคิดว่า ทุกคนมีแรงจูงใจในตัวเองซึ่งมี 3 แบบ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement: nAch) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด เป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าการหวังในรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งให้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยกระทำ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่น คือ ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า แสวงหาวิธีการป้องกันด้วยความรับผิดชอบของตน ต้องการรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนในเวลารวดเร็ว เพื่อจะสรุปได้ว่างานที่ทำนั้นต้องปรับปรุงหรือไม่ กำหนดเป้าหมายของงานให้มีความท้าทายในระดับปานกลาง และเป็นงานที่มีความยากปานกลาง ชอบทำงานที่เป็นปัญหาท้าทาย และยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วยความรับผิดชอบของตนมากกว่าการว่าผลลัพธ์นั้นเป็นเรื่องของ โอกาสหรือเป็นการกระทำของผู้อื่น หลีกเลี่ยงเมื่อรับรู้ว่าเป็นงานง่ายหรือยากเกินไป ต้องการเอาชนะอุปสรรคและต้องการรู้ดีกว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นเกิดจากตนเอง ไม่ชอบการประสบความสำเร็จเพราะ โอกาสเอื้ออำนวย และจะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อรับรู้ว่ามีแนวโน้มจะเป็นในการประสบความสำเร็จครั้งต่อครั้ง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliations: nAff) หมายถึง ความปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรักและมิตรไมตรีกับผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง จะต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่นชอบจากผู้อื่น ต้องการความเป็นมิตร ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เข้าใจซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น และชอบสถานการณ์ที่มีความร่วมมือประสานงานกันมากกว่าแข่งขันกัน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power: nPow) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง จะมีลักษณะชอบการบังคับ และพยายามใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและมุ่งเน้นสถานภาพ ชอบการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมากกว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

มีงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่น ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542) ศึกษา พฤติกรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน รองลงไป คือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ นอกจากนี้ Mason (1998) ศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดีและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้วยความพยายามเป็นพิเศษตามการรับรู้ของ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนของชาวอเมริกัน ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลการศึกษา พบว่า อธิการบดีทำงานกันเป็นกลุ่ม โดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนน้อยที่สุด ใช้ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนปานกลางและแทบไม่เคยใช้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานของอธิการบดีได้ดีกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนสามารถทำนายได้ดีเป็นลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สองของสมการทำนายในทุกตัวแปร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลและสถานศึกษาได้โดยตรง การวิจัยครั้งนี้

จึงศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ปรับใช้เครื่องมือสอบถามแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิด ของ Murray (1965 cited in McClelland, 1987)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อโรงเรียน

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้ Greenberg (1999) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ส่วน Mowday, Porter & Steers (1982) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเกี่ยวพัน (Attachment) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และมีความเกี่ยวข้อง (Involvement) กับองค์กรซึ่งเรียกว่าความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ขณะที่ George & Jones (1999) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวม

Mowday, Porter & Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จอย่างต่อเนื่องขององค์กร และมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข ในทำนองเดียวกัน Steers & Porter (1991) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลกระทำต่อองค์กรเพื่อสร้างความเจริญให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นโครงสร้างโดยรวมสะท้อนเฉพาะความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) ความผูกพันต่อองค์กรคาดว่าจะมีความคงที่นานกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และ Mowday, Porter & Steers, (1982) และ Reichers (1985 cited in Ivancevich & Matteson, 1999) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ที่มีความภักดีต่อองค์กรสูงจะแสดงลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความศรัทธาต่อองค์กร คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 2) ความทุ่มเทต่อองค์กร คือ มีความตั้งใจอย่างมากที่ใช้ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร 3) ความภักดีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อและการยอมรับสูงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึก ความเกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อโรงเรียน

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ความภักดีต่อ โรงเรียน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่คุณภาพชีวิต การทำงาน อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งและพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 9 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สมชาติ คงพิกุล (2537) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544) ที่พบว่า ครูที่มีความภักดีต่อโรงเรียนส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน Taylor (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการท้าทายความสามารถ การสนับสนุนการสร้างแรงบันดาลใจ และรูปแบบความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึก ความเกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน และเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคคลและสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียน ตามแนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982) ที่จำแนกความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน คือความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านรายได้ของครู

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงิน หรือ สวัสดิการต่างๆ ปัจจัยรายได้สามารถส่งผลต่อความสุขของบุคคลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคคลนั้นยังขาดแคลนปัจจัยอันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เมื่อมีเงินก็สามารถหาซื้อสิ่งจำเป็นนั้นได้ ชีวิตก็จะมีความสุขมากขึ้น แต่ถ้ามีรายได้หรือมีเงินมากพอระดับหนึ่งแล้ว รายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอาจจะไม่ได้ทำให้บุคคลมีความสุขในสัดส่วนที่เท่ากับรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่กลับเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลงได้ (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2552) ดังนั้นการมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนอง

ต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิตและการมีฐานะทางสังคมที่ดีขึ้น เป็นการช่วยลดระดับการรับรู้ต่อภาวะเครียด และเพิ่มระดับความสุขมากขึ้น (Jacobs & Gerson, 2001)

สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวถึงผลตอบแทนหรือรายได้ ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก เพราะผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง โดยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับรายได้

สุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการแสดงออกของตนแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางด้านรายได้ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีรายได้สูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้น้อยและประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขมีความสัมพันธ์กัน

มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกับตัวแปรอื่นๆพยากรณ์ความสุขของบุคลากร ได้ร้อยละ 44.60

เนตรสวรรค์ จินตนาวาลี (2553) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้รายได้หรือค่าตอบแทนของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของ Jacobs & Gerson (2001) และวงศ์วริศ สมฤทธิ์จิตกุล (2550)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

ครอบครัว หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันทางสายเลือด หรือการแต่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นประเด็นสำคัญของการมีครอบครัวที่อบอุ่น และครอบครัวที่อบอุ่นส่งผลให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุข ปัจจุบันเราใช้ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการมีความสุขของบุคคล จากการศึกษาพบว่าคนในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ผ่านการพูดคุยปรึกษาหารือ หรือรับประทานอาหารร่วมกันเป็นประจำทำให้มีระดับความสุขมากขึ้น (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ , 25552)

นิตยา ขชภักดี (2545) ได้อธิบายเรื่องสัมพันธ์ภาพในครอบครัวว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพัน เคารพรักและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งประเมินได้จากพฤติกรรม การสื่อความหมาย มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจและทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข

ศิริกุล อิศรานุรักษ์ และคณะ (2546) ได้นิยามความหมายของความสัมพันธ์ในครอบครัวไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ ความใกล้ชิดคุ้นเคยกันตามบทบาทหน้าที่คนเรามีต่อสมาชิกในครอบครัว ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะปรองดองรักใคร่กลมเกลียวกัน ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ดี แต่ถ้าเป็นความขัดแย้งหรือรู้สึกไม่ดีต่อกัน ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดี

Morrow & Willson (1961 อ้างถึงใน อิศรา อารณ, 2540) ได้อธิบายถึงลักษณะสัมพันธ์ภาพในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการพักผ่อนหย่อนใจด้วยกันในครอบครัว มีความรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีความสามัคคีระหว่างสมาชิกในครอบครัว ส่วน Frances & Louise (1955) กล่าวว่า พ่อแม่ พี่น้อง และครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อการมีชีวิตที่ดีของเด็ก โดยเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่ดีก็จะมีค่านิยมความเชื่อ และพฤติกรรมที่ดีตามครอบครัว และศิริพร สุวรรณทศ (2541) กล่าวว่าสัมพันธ์ภาพภายในครอบครัว หมายถึง การที่บิดามารดามีการกระทำต่อกันในเรื่องการแก้ปัญหาาร่วมกันในครอบครัว การแสดงบทบาทตามหน้าที่ความผูกพันทางอารมณ์ การควบคุมพฤติกรรม การสื่อสารกันในครอบครัว การตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งกันและกันและการกระทำหน้าที่ต่างๆ (สุนันทา ประไพตระกูล, 2535) ได้แบ่งความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ครอบครัวที่มีความอบอุ่น ครอบครัวแบบนี้ บิดา มารดา และบุตรมีความสัมพันธ์กันดีมีความสนิทสนมและมีความมีเข้าใจกัน บิดามารดามีเวลาให้กับลูก และเอาใจใส่ต่อลูกเป็นอย่างดี เด็กมาจากครอบครัวแบบนี้มักจะมองโลกในแง่ดี เป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมักจะไวใจผู้อื่น ส่วนพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การปฏิบัติตัวในหมู่เพื่อน หรือการเชื่อฟังครูนั้น อาจมีส่วนมาจากการอบรมเลี้ยงดูด้วย แต่โดยปกติครอบครัวแบบนี้ บิดามารดามักจะสนใจที่จะหาวิธีอบรมเลี้ยงดูให้เด็กมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในทุกโอกาส จะมีสิ่งที่มาขัดขวาง ก็คือ ผู้ใกล้ชิดอื่นๆ เช่น ย่า ยาย น้า หรืออา อาจใช้การอบรมเลี้ยงดูที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้เด็กปฏิบัติตนไม่เหมาะสมได้

2. ครอบครัวที่ไม่มีความอบอุ่น ครอบครัวแบบนี้แบ่งออกได้ดังนี้ 1) บิดามารดา มีความขัดแย้งอยู่เสมอ การที่บิดามารดาไม่ค่อยลงรอยกัน โต้เถียงกันหรือมีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจซึ่งกันและกันบ่อยๆ เด็กจะมีความรู้สึกไม่อบอุ่น ไม่มีความแน่ใจ หวาดระแวง มีความกังวล และมีการขัดแย้งกันบางอย่างในความคิด เด็กพวกนี้มักต้องการเพื่อนและเห็นเพื่อนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เด็กจะอยากอยู่กับเพื่อนมากกว่าอยากกลับบ้าน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว เช่นนี้ มักจะเข้มงวดหรือไม่กี่ปล่อยเกินไป 2) การมีบิดามารดาเพียงคนเดียว การมีบิดามารดาเพียงคนเดียวจะด้วยเหตุผลจากการหย่าร้าง การเสียชีวิต หรือการไปปฏิบัติหน้าที่การงานห่างไกลก็ตาม พฤติกรรมเด็กมักจะขึ้นอยู่กับกรอบรมเลี้ยงดูของผู้ที่เหลืออยู่ แต่มักจะมีปัญหาเพราะผู้ที่เหลืออยู่นี้ต้องมีภาระในการเป็นผู้นำครอบครัวพร้อมๆกันกับการอบรมลูก ซึ่งอาจทำให้ไม่มีเวลาเอาใจใส่เต็มที่ นอกจากนี้การมีผู้ปกครองเพียงเพศเดียวอาจทำให้เด็กมองไม่เห็นความแตกต่างของการแสดงบทบาทของแต่ละเพศได้กระจ่างชัดเท่าที่ควร 3) การไม่มีทั้งบิดามารดา เด็กที่ขาดบิดามารดาอาจเป็นเพราะการเสียชีวิต หรือการที่ยังมีชีวิตอยู่แต่ไม่มีเวลาให้เลย บิดามารดาอาจให้ความสำคัญของธุรกิจหรือสังคมนอกบ้านมากกว่าลูก ความประพฤติดของเด็กในครอบครัวแบบนี้ มักจะขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบในการเลี้ยงดู ส่วนทางจิตใจเด็กมักรู้สึกว้าเหว เจ็บเหงา และขาดความอบอุ่น ซึ่งอาจทำให้เด็กออกมาหาความอบอุ่นจากกลุ่มเพื่อน

งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว

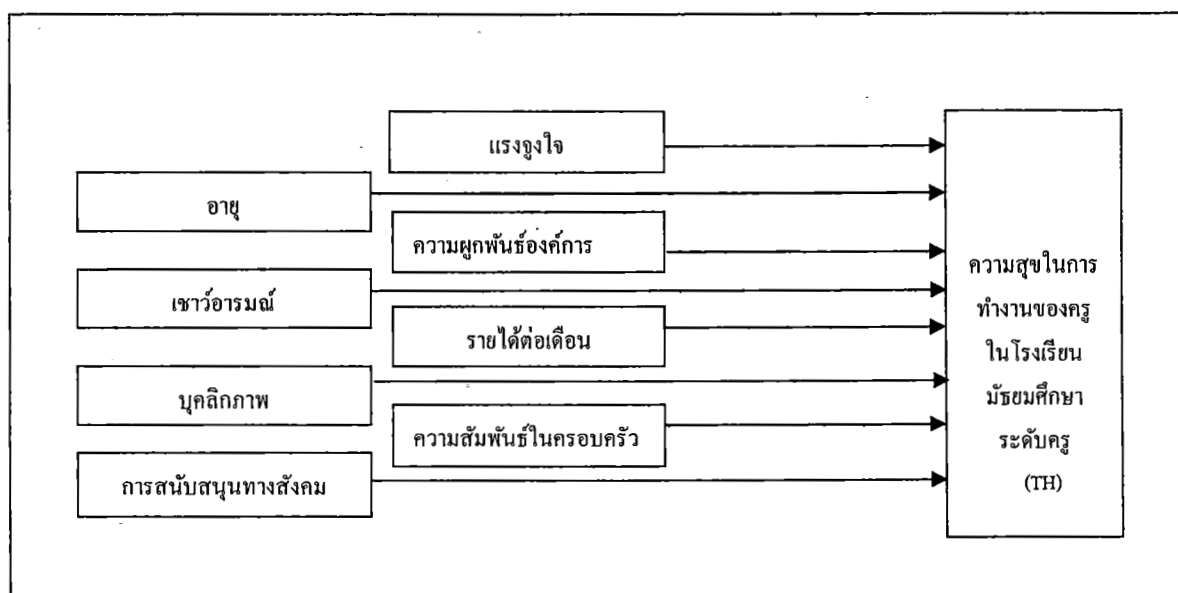
นักชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัย

ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยในครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากลักษณะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สรุปได้ว่าเป็นลักษณะความผูกพันของสมาชิกในครอบครัว การรักใคร่ปรองดองกัน ร่วมปรึกษาปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในครอบครัว ทั้งนี้แสดงออกโดยการกระทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่า มีเป้าหมายในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในโมเดลวิเคราะห์ระดับครู และพัฒนาแบบสอบถามความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) และมาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2554)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ ระดับครู ตามที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยคาดว่า ตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้นจึงเขียนแผนภาพแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงของปัจจัยแบบพหุระดับ

วิเคราะห์แบบพหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีการทางสถิติที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในการวิจัยทางการศึกษา ได้มีนักวิจัย นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชันย์ บุญธิมา (2542) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) อาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นแบบพหุระดับ (Multilevel Linear Model Analysis) การวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลถดถอยแบบสุ่ม (Random-coefficient Regression Model Analysis) เป็นต้น และได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปด้วยการสร้างสมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูล

ที่เกี่ยวข้องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

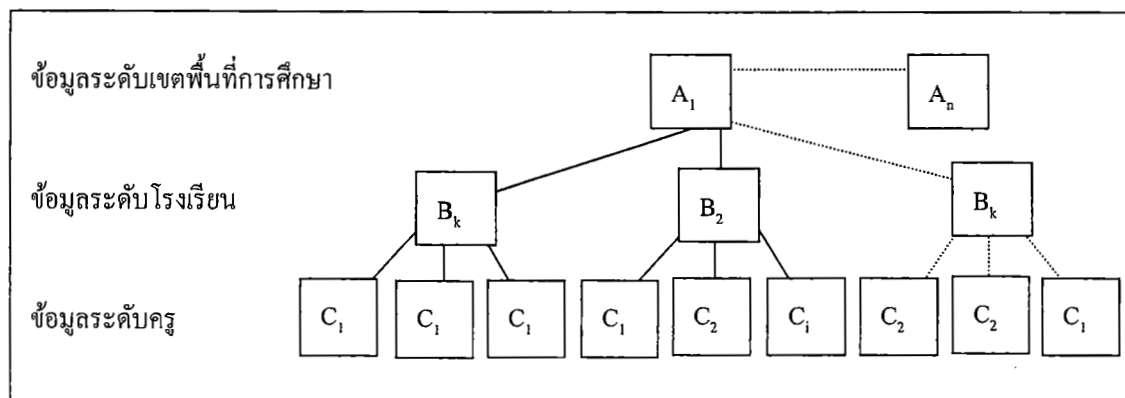
2. การวิเคราะห์ห้พหุระดับของการวิเคราะห์ห้วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูปแบบ Path Model โดยที่ตัวแปรภายในแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกัน สำหรับตัวแปรอิสระต่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลดหลั่น กล่าวคือ ตัวแปรอิสระที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรอิสระในระดับที่ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้น เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือค่าสัมประสิทธิ์พาธ

Morrison (1995) กล่าวว่า การวิเคราะห์ห้พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ ข้อมูลที่สามารถแยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เห็นตาม โครงสร้างหรือธรรมชาติของข้อมูล

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีวิเคราะห์ห้พหุระดับแบบการวิเคราะห์ถดถอย หรือ โมเดลเชิงบวก เนื่องจากตัวแปรทางด้านการศึกษา มักพบว่าตัวแปรระดับบนจะส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเสริมการทำหน้าที่ต่อตัวแปรทำนายระดับล่าง กล่าวคือการวิเคราะห์ห้พหุระดับ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน 2) เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ห้พหุระดับ คือเพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละตัว ตลอดจนวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ Draper (1995) กล่าวว่า การวิเคราะห์ห้พหุระดับมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างระดับชั้น และเพื่อทำนายผลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามของข้อมูลแต่ละระดับ

ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้พหุระดับ การวิจัยทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchical Nested Data) และมีระดับการวัดหลายระดับ (Multilevel Of Measurement) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลระดับครู ซึ่งเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยวัดที่เล็กที่สุดจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของตัวแปรในระดับ โรงเรียนหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้น

ของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่าขณะเดียวกัน ข้อมูลระดับ โรงเรียนจะได้รับอิทธิพล จากคุณลักษณะตัวแปรในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่า ระดับครู และสูงกว่าระดับโรงเรียน ตามลำดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ลักษณะ โครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ

จากภาพที่ 5 แสดงลักษณะ โครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับซึ่งสามารถ แบ่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 เป็นข้อมูลระดับจุลภาค (Micro-level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับครู แต่ละ คน เช่น พฤติกรรมการสอน เจตคติต่อการเรียน การเข้าสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นต้น

ประเภทที่ 2 เป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro-level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ระดับที่ 2 ขึ้นไป ได้แก่ ข้อมูลระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษาทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน และ ต่างระดับกัน จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยเสมอ (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542 ; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554 ; สำเรียง บุญเรืองรัตน์, 2538)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับแบบถดถอยหรือโมเดลเชิงบวก ตามข้อเสนอแนะของ Gamoran (1991) และ Bosker et al. (1990 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ที่กล่าวว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับนั้นขึ้นอยู่กับทฤษฎีที่ใช้เป็นหลักในการ

วิเคราะห์ของผู้วิจัย โดยเฉพาะในการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนควรเลือกใช้โมเดลเชิงบวกเนื่องจากตัวแปรทางด้านการศึกษา ส่วนใหญ่พบว่า ตัวแปรระดับบนจะส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเสริมการทำหน้าที่ต่อตัวแปรทำนายนาระดับล่างเสมอ ดังนั้นในการวิจัยจึงใช้ข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับครู และระดับ โรงเรียน เพื่อค้นหาปัจจัยในระดับครู และระดับ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงบวก ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้นตรง (HLM) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การพัฒนาโมเดลแบบพหุระดับ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นสาเหตุของตัวแปร ตามเป้าหมายที่สนใจ เพื่อศึกษาคัดเลือกตัวแปรหรือปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากตัวแปรอิสระหรือตัวทำนาย ประกอบด้วยตัวแปรหลายระดับ
2. วิเคราะห์ตัวแปรตามด้วยโมเดลไร้ตัวแปรทำนาย (Null Model) เป็นการวิเคราะห์เฉพาะตัวแปรตามที่น่าสนใจ ไม่มีตัวแปรอิสระใด ๆ ในทุกระดับ เพื่อศึกษาความแปรปรวนของตัวแปรตามว่า อยู่ในแต่ละระดับชั้นต่าง ๆ ทำให้ทราบถึงปริมาณสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรตามในแต่ละระดับว่ามีมากน้อยเพียงใด
3. วิเคราะห์โมเดลระดับที่ 1 หรือระดับจุลภาค ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เฉพาะตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามในระดับล่างสุด เพียงระดับเดียว เรียกว่าโมเดลพื้นฐาน (Simple Model) ทั้งนี้เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระในระดับที่ 1 ว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรตามที่ศึกษาหรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบที (*t-test*) ขณะเดียวกันก็เป็นการศึกษาอิทธิพลร่วมของตัวแปรสัมประสิทธิ์การถดถอยว่ามีความแปรปรวนระหว่างหน่วยหรือไม่ และเพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ในระดับที่ 2 หรือไม่ โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ เป็นสารสนเทศสำคัญที่ช่วยในการพิจารณา
4. วิเคราะห์โมเดลระดับที่ 2 หรือโมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical Model) ซึ่งมีตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ตามสมมติฐานของการวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระในระดับที่ 2 ว่ามีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามหรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบที (*t-test*) ขณะเดียวกันก็เป็นการศึกษาอิทธิพลร่วมของตัวแปรสัมประสิทธิ์การถดถอยว่ามีความแปรปรวนระหว่างหน่วยหรือไม่ และเพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ในระดับต่อไปหรือไม่ โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ เป็นสารสนเทศสำคัญที่ช่วยในการพิจารณา

จากแนวคิดในการวิเคราะห์โมเดลแบบพหุระดับดังกล่าวข้างต้น จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่นำเทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุระดับมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีโครงสร้างลดหลั่นที่ชัดเจน ดังนั้นการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จึงใช้การวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างแบบพหุระดับ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปัจจัยระดับครู ที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ระดับครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) ปัจจัยระดับโรงเรียน ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา รายโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์แบบข้ามระดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Veenhoven (1984 อ้างถึงใน อภิพร อิศระเสนีย์, 2549) ได้ศึกษาทางด้านสุขภาวะและความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดย 6 ลักษณะที่มีผลต่อความสุข คือ 1) ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal Resource) คือ ลักษณะที่เสริมสร้างต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษและกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม 2) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อในโชคชะตา กลวิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา 3) รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้น นอกจากจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพอกเพียรและมีสติแล้ว ยังพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุขความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขในเรื่องนิสัยการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การทานอาหาร การนอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน 4) ความปรารถนา (Longings) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะมุ่งเป้าหมายชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลกลุ่มนี้แสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า 5) ความเชื่อมั่น (Conviction) กล่าวคือ ความเชื่อของบุคคลที่มี

ความสุขและไม่มีความสุขนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือ ขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อความสุข เป็นต้น 6) การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความสุขพึงพอใจ

Heylighen (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่ามี 8 ปัจจัยคือ

- 1) ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการทางพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
- 2) การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง
- 3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน
- 4) ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากกว่า
- 5) สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย
- 6) สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self - Actualization)
- 7) ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว
- 8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้

สมชาย จักรพันธุ์ (2548) ได้ทำการสำรวจความสุขของคนไทยในเขตกรุงเทพ และ
ภูมิภาค 19 เขตราชการ พบว่าคนไทยส่วนใหญ่มีความสุขในระดับปกติ เพศชายมีความสุขในระดับ
มาก มากกว่าเพศหญิง ผู้ที่แต่งงานแล้วมีความสุขมากกว่าคนโสด ภาคอีสานมีความสุขมากที่สุด
ภาคใต้มีระดับความสุขน้อยที่สุด จังหวัดที่มีความสุขมากที่สุดคือมหาสารคาม กลุ่มที่มีความสุข
น้อยที่สุด คือ กลุ่มคนว่างงานร้อยละ 52.22 ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขของคนไทยที่สำรวจใน
ปี 2548 น้อยกว่าระดับความสุขของคนไทยที่สำรวจเมื่อปี 2546 สิ่งที่ทำให้คนไทยมีความสุข 10
อันดับแรก คือ 1) การมีชีวิตครอบครัวที่ไม่แตกแยก 2) มีเงินพอใช้ไม่เป็นหนี้ 3) การได้อยู่กับคนที่
รัก 4) การไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ 5) เหตุการณ์บ้านเมืองสงบสุข 6. เป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง 7) การ
ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ 8) การมีสภาพแวดล้อมที่ดี 9) การมีชีวิตปลอดภัยในสังคม และ 10)
สังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

อภิชัย มงคลและคณะ(2547) ใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ชายมี
ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมากกว่าผู้หญิง ช่วงอายุ 41 -60 ปีมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมากกว่าช่วง
อายุ 15-40 ปี เขตชนบทมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ สถานภาพสมรสคู่มือ
มีความสุขมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ สำหรับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการเสียสละ
พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อกันในทิศทางบวก และกรมสุขภาพจิต ร่วมกับสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ ได้
ทำการศึกษาดัชนีความสุขมวลรวม(Gross Domestic Happiness Index) ของคนไทย พบว่า
ความสุขคนไทยยังคงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดีต่อปัจจัยสำคัญ 10 อันดับแรก ได้แก่ ความสุขต่อ
วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และความจงรักภักดี ได้คะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 8.07
จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน อันดับสอง ได้แก่ สายสัมพันธ์ของคนในครอบครัวได้ 8.02 คะแนน
อันดับสามได้แก่ สุขภาพกาย ได้ 7.71 คะแนน อันดับสี่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้ 7.16
คะแนน อันดับห้า ได้แก่ ธรรมชาติและการจัดสรรทรัพยากร ได้ 6.88 คะแนน อันดับทีหก ได้แก่
สุขภาพใจ ได้ 6.72 คะแนน อันดับเจ็ด ได้แก่ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ได้ 6.58 คะแนน
อันดับแปด ได้แก่ ระบบการศึกษาของประเทศ ได้ 6.54 คะแนน อันดับเก้า ได้แก่หลักเศรษฐกิจ
พอเพียง ได้ 6.33 คะแนน และเรื่องของความยุติธรรมทางสังคมผ่านกระบวนการยุติธรรม ได้ 6.33
เท่ากัน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และปัจจัยภายในองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียง เพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แฟชั่น และซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์กร พบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และผลการศึกษาคงคุณภาพ พบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

ศุमारตรี ทุงจันทร์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กรค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ .338 .197 .219 และ .132 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .348 .251 .160 และ .138 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 56.00 ($R^2 = 0.56$, $F = 83.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.756 + 0.338 (\text{ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.197 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.219 (\text{ความรักในงาน}) + 0.132 (\text{ค่านิยมร่วมขององค์กร})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.572 + .348 (\text{ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.251 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.160 (\text{ความรักในงาน}) + 0.138 (\text{ค่านิยมร่วมขององค์กร})$$

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise) พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยสัมพันธภาพในครอบครัว ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 44.60 มีสมการพยากรณ์ คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z \text{ ความสุขในการทำงาน} = .249 * Z (\text{คุณลักษณะงาน}) + .258 * Z (\text{บุคลิกภาพ}) - .278 * Z (\text{ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน}) + .310 * Z (\text{สัมพันธภาพในที่ทำงาน}) + .161 * Z (\text{ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน})$$

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิเคราะห์ปัจจัยแบบพหุระดับ

มณฑิธร ชมคอกไม้ (2541) ได้ทำการศึกษาตัวแปรพหุระดับ ระดับนักเรียน โรงเรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตการศึกษา 1 โดยศึกษาตัวแปรระดับนักเรียนจำนวน 11 ตัว คือ เซวณปัญญา ความถนัดทางภาษา พื้นความรู้เดิมทางภาษาอังกฤษ เจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ แรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษ การเข้าร่วมกิจกรรมภาษาอังกฤษนอกชั้นเรียนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จากสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การได้รับการส่งเสริมการเรียนภาษาอังกฤษจากผู้ปกครอง จำนวนปีที่เรียนภาษาอังกฤษและรูปแบบการเรียน และตัวแปรระดับโรงเรียนจำนวน 6 ตัว คือ ภูมิการศึกษา ของครู วิชาเอกของครู จำนวนวันที่เข้ารับการอบรมของครูประสบการณ์ในการสอนของครู จำนวนคาบที่ครูสอนต่อสัปดาห์และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับนักเรียนจำนวน 3 ตัวแปร คือ พื้นฐานความรู้เดิมทางภาษาอังกฤษ เซวณปัญญาและความถนัดทางภาษา มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 และ .05 ตามลำดับ ส่วนอีก 8 ตัวแปร ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า จำนวนคาบสอนของครูต่อสัปดาห์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2546) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยใช้แบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องเชิงเส้น เพื่อศึกษาองค์ประกอบของห้องเรียนและโรงเรียนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลการเรียนรู้ของนักเรียนและวิเคราะห์หาองค์ประกอบในระดับนักเรียน ห้องเรียน และโรงเรียนที่ทำให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป HLM ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ขนาดของ

ห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู ประสบการณ์ในการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายในด้านการเรียนการสอน ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการบริหาร โรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน 2) ขนาดของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู ประสบการณ์ในการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน มีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ขนาดของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตาม โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และสร้าง โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตาม โครงการจัดการเรียน การสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน และมีประสิทธิผลเป็นตัวแปรตามในระดับนักเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียน ระดับห้องเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานของครู และระดับ โรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักเรียน 1,160 คน ครู 174 คน และผู้บริหารโรงเรียน 43 คน รวมทั้งสิ้น 1,424 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม LISREL V. 8.53 พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน

เจตคติต่อการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง และความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ยกเว้นพฤติกรรม การเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง และปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียน รายห้องเรียนเพียงตัวแปรเดียว ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในงานของครูรายห้องเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการสอนของครู และการสนับสนุนทางสังคมของครู ขณะที่วุฒิการศึกษาของครูส่งผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู และส่งผลทางอ้อมเชิงลบผ่านความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายห้องเรียน สำหรับปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัว และความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่าน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการบริหาร โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไปยังความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร

สุวรรณ วิวัฒนานนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์เส้นทาง(Multi-level of Path Analysis) โดยมีจุดหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ค้นหาปัจจัยระดับนักเรียน ห้องเรียน และโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุแบบ พหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง แต่มี ความแปรปรวน 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

มากที่สุดและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ส่วนคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

3) ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สำหรับคุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ส่วนวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอนและวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครูอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก

4) ปัจจัยระดับ โรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก นอกจากนี้พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยน โรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

นริศ สวัสดิ์ (2550) วิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของ โรงเรียน และศึกษาตัวแปรระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารและ

ครู ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 ปีการศึกษา 2548 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 2) ในตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน โดยการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิภาพทีมงาน พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพระระดับประสิทธิภาพทีมงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพระระดับ พบว่า โมเดลพระระดับประสิทธิภาพทีมงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง หรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง และสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับทีม โดยในระดับบุคคลตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดประสิทธิภาพทีมงานใน โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิภาพทีมงานได้ประมาณร้อยละ 63 ถึง 98 ส่วนระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิภาพทีมงานได้ประมาณร้อยละ 71 ถึง 93 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแฝงประสิทธิภาพทีมงานในระดับสูง สำหรับความสำคัญขององค์ประกอบในโมเดลการวัดพระระดับประสิทธิภาพทีมงานระดับ บุคคลหรือภายในกลุ่ม พบว่า ตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดที่สุด คือ องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน ($b = .96$) รองลงมาคือ องค์ประกอบความสัมพันธ์ ($b = .95$) และองค์ประกอบผลโดยภาพรวม ($b = .70$) ตามลำดับ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดที่สุด คือ ผลโดยภาพรวม ($b = .99$) กระบวนการทำงาน ($b = .94$) รองลงมา คือการแก้ปัญหา ($b = .92$) การสื่อสารเปิดเผย ($b = .89$) การวางแผน ($b = .88$) และการแก้ไขความขัดแย้ง ($b = .83$) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานในระดับทีมหรือ ระหว่างกลุ่ม พบว่า ตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน ($b = .96$) รองลงมาคือ องค์ประกอบความสัมพันธ์ ($b = .95$) และองค์ประกอบผล โดยภาพรวม ($b = .71$) ตามลำดับ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ กระบวนการทำงาน ($b = .94$) รองลงมา คือการแก้ปัญหา ($b = .92$) การสื่อสารเปิดเผย และผล โดยภาพรวม ($b = .89$) การวางแผน ($b = .88$) การแก้ไขความขัดแย้ง ($b = .83$) ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความตรงของ โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับค่อนข้างสูง และสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับทีม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โมเดลระดับบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลิกภาพ และความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงาน ซึ่งขนาดอิทธิพลมีค่าเท่ากับ .29 และ .50 ตามลำดับ กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมีประสิทธิผลทีมงานสูง และบุคคลที่มีความไว้วางใจสูง จะมีประสิทธิผลทีมงานสูงด้วย นอกจากนี้ บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ ซึ่งขนาดอิทธิพลมีค่าเท่ากับ .26 แสดงว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะมีความไว้วางใจสูงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลทีมงานผ่านความไว้วางใจ ซึ่งมีค่าขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .55 แสดงว่าหากบุคคลมีบุคลิกภาพเปิดเผย มีอารมณ์มั่นคง มีจิตสำนึก เปิดรับประสบการณ์ และเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง และมีความไว้วางใจสูง ทำให้มีประสิทธิผลทีมงานสูงมากขึ้นไปอีก โมเดลระดับทีม ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เซาวันอารมณ์ของหัวหน้าและภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงาน ซึ่งขนาดอิทธิพลมีค่าเท่ากับ .50 และ .49 ตามลำดับ กล่าวคือ ทีมที่หัวหน้ามีเซาวันอารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูงจะทำให้มีประสิทธิผลทีมงานสูง และหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำ แบบปฏิรูป คือ มีการสร้างแรงบันดาลใจ

มีการกระตุ้นทางปัญญา มีบาร์มี และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีม จะทำให้ประสิทธิผลทีมงานสูง นอกจากนี้พบว่าชาวอเมริกันมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ซึ่งขนาดอิทธิพลมีค่าเท่ากับ .44 แสดงว่า ทีมที่หัวหน้าชาวอเมริกันตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้มีภาวะผู้นำแบบปฏิรูปสูงด้วย และพบว่าชาวอเมริกันของหัวหน้ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลทีมงานผ่านภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้า โดยมีค่าขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .94 แสดงว่า ทีมที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำแบบปฏิรูป คือ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นทางปัญญา มีบาร์มี และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีมสูง และหัวหน้ามีชาวอเมริกันตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง จะทำให้ประสิทธิผลทีมงานสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลทีมงานได้ร้อยละ 42 และ 92 ตามลำดับ แสดงว่าชุดของตัวแปรระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลทีมงานได้ดีกว่าชุดของตัวแปรระดับบุคคล

Hutchinson (1995) ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบที่เกิดจากผลรวมทั้งหมดในระดับกลุ่มที่มีต่อความก้าวหน้าในการศึกษา (Assessing the Impact of Aggregated Group-level Contextual Effects on Process in Education) โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ มีข้อมูล 2 ระดับ คือ ข้อมูลระดับโรงเรียนและข้อมูลระดับนักเรียน สำหรับข้อมูลที่ศึกษาคือข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการอ่านเขียนของนักเรียนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 นักเรียนอายุระหว่าง 6-8 ปี กลุ่มที่ 2 นักเรียนอายุระหว่าง 8-10 ปี ผลการศึกษาพบว่า ความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของสัมประสิทธิ์เกิดจากตัวแปรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน และผลที่เกิดจากตัวแปรในระดับนักเรียนต่อความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนนั้นจะมีมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน แสดงว่าผลของนักเรียนขึ้นอยู่กับตัวแปรระดับนักเรียนมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน

Cooperman (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คุณลักษณะของครู และการสอน ซึ่งมีการจัดระดับข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครู และการสอน ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียน ประกอบด้วย

ลักษณะโรงเรียนและการบริหาร โรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ ลักษณะส่วนบุคคลครูกับการสอนที่มีประสิทธิผลและความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับ โรงเรียนกับการ สอนที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff Involvement) และ ความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของบุคลากรสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 19 ส่วนการบริหาร แบบมีส่วนร่วมและลักษณะทั่วไป สามารถอธิบายประสิทธิผลได้เพียงเล็กน้อย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา นั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในระดับครู และระดับโรงเรียน ซึ่งสามารถส่งผลได้ทั้งในระดับระดับเดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับกัน ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานทางการศึกษาของไทยใน ปัจจุบัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งในระดับครู และระดับโรงเรียน โดยนำมากำหนดเป็นกรอบการวิจัยแบบพหุ ระดับ 2 ระดับ ดังภาพที่ 1 และนำมาสร้างเป็น โมเดลปัจจัยพหุระดับตามสมมติฐานของการวิจัย ดังภาพที่ 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

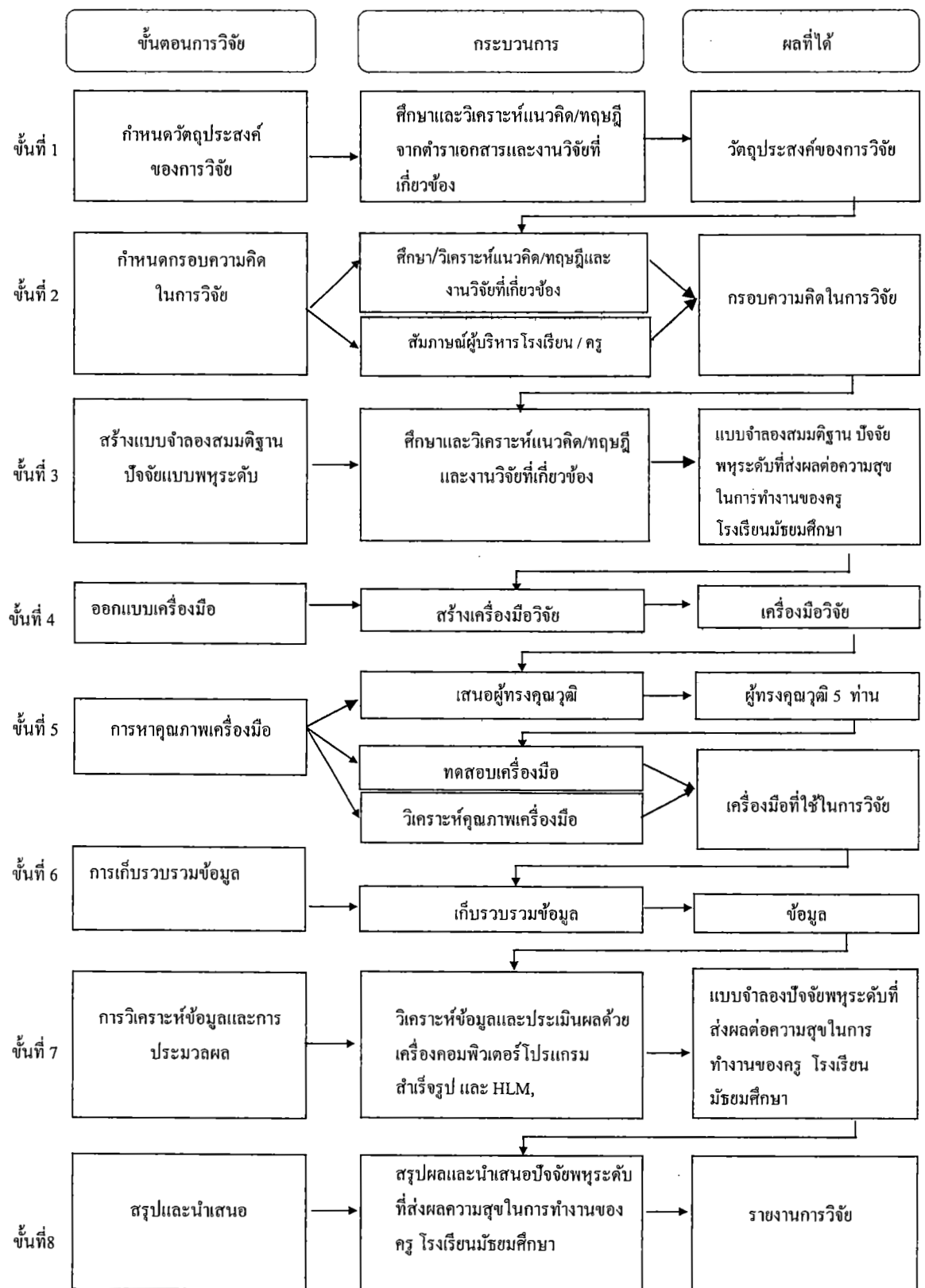
การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก และเพื่อค้นหาปัจจัยระดับโรงเรียน และปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ตลอดจนสร้างโมเดลแบบพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ขั้นที่ 2 การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย
- ขั้นที่ 3 การสร้างแบบจำลองสมมติฐานปัจจัยพหุระดับ
- ขั้นที่ 4 การออกแบบเครื่องมือ
- ขั้นที่ 5 การหาคุณภาพของเครื่องมือ
- ขั้นที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล
- ขั้นที่ 8 การสรุปและนำเสนอ

ขั้นตอนการวิจัย กระบวนการ และผลที่ได้



ภาพที่ 6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีจาก ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบการวิจัยและโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างของปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนใช้วิธีการ สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างไม่เป็นทางการด้วยตนเอง โดยการสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวน 4 โรงเรียน (โรงเรียน ชลกันยานุกูล โรงเรียนจุฬารัตนาธิปไตยชัยชลบุรี โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา และโรงเรียนสตอ วิทยา) ประกอบด้วยผู้บริหาร 4 คน และครู 16 คน ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำผล ที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาพิจารณากำหนดตัวแปรหรือปัจจัยสำหรับกรอบงานวิจัยครั้งนี้

2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสังเคราะห์ เป็น โมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ได้ ข้อสรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบจำลองสมมติฐานปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาค ตะวันออก

จากกรอบความคิดในการวิจัยที่สร้างขึ้นตามแนวคิด/ทฤษฎี/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาจัดลำดับเชิงสาเหตุ และผล ระหว่างตัวแปรต่างๆตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จน ได้แบบจำลองสมมติฐานเชิงเส้นของ ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครู และระดับ โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4. การออกแบบเครื่องมือ

เครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับครูและระดับโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการสอบถาม

2. นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเป็นข้อคำถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 28 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 32 คน) เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และตรวจสอบความสัมพันธ์รายข้อ โดยหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแล้วนำแบบสอบถามเฉพาะที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 2 ฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha Coefficient) จนได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 ขึ้นไป ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้ว ให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 741 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 156 คน และครู 585 คน จาก 39 โรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์โมเดลปัจจัยแบบ พหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ตามโมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับ

ขั้นตอนที่ 8 สรุปและนำเสนอ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัย ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยจัดทำเป็นเอกสารรายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 4,310 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ผู้บริหารระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมายผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 440 คน จาก 88 โรงเรียน

ครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 3,870 คน จาก 88 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2556 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมสำหรับหน่วยในการวิเคราะห์ตามสัดส่วนของ Yamane (1973) และครอบคลุมกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 741 คน ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล หรือไม่ต่ำกว่า 20 เท่า ของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี 2554) และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุด ไม่น้อยกว่า 30 กลุ่ม (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ 2553) ซึ่งทำให้ผลการวิจัย น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ไม่
น้อยกว่าร้อยละ 30 ของประชากร จำนวน 39 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน
และครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใน
แต่ละโรงเรียนที่สุ่มเลือกไว้ จากขั้นที่ 1 กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาหรือผู้
ได้รับมอบหมาย ใช้วิธีการสุ่มเลือกอย่างง่ายจากผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน
โรงเรียนละ 4 คน รวมเป็น 156 คน และครูผู้สอนในโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มเลือกอย่างง่าย
เช่นเดียวกัน จากครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมโรงเรียนละ 15 คน รวมจำนวนครูที่สุ่มเลือกทั้งสิ้น
585 คน รวมหน่วยตัวอย่างทั้งสิ้น 741 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	
		ผู้บริหาร	ครู
1. เขต 17 จังหวัดตราด	1. สตรีประเสริฐศิลป์	4	15
	2. เขาสมิ้งวิทยาคม	4	15
จังหวัดจันทบุรี	3. บ่อไร่วิทยาคม	4	15
	4. คลองใหญ่วิทยาคม	4	15
	5. โป่งน้ำร้อนวิทยาคม	4	15
	6. สอยดาววิทยา	4	15
	7. เบญจมาชรังษณ์	4	15
	8. ท่าใหม่พูลสวัสดิ์	4	15
	9. นายายอามวิทยา	4	15
	10. ชลบุรีชดาภิเษก	4	15
	11. มะขามสรรเสริญวิทยา	4	15
	12. แก่งหางแมววิทยา	4	15
	13. เขาคิชฌกูฏวิทยา	4	15
	14. ศรียานุสรณ์	4	15

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	
		ผู้บริหาร	ครู
2. เขต 18	15. ระยองวิทยาคม	4	15
	จังหวัดระยอง		
	16. นิคมวิทยา	4	15
	17. บ้านค่ายวิทยาคม	4	15
	18. มาบตาพุดพันวิทยา	4	15
	19. ระยองวิทยาคมปากน้ำ	4	15
	20. แกลงวิทยสถาวร	4	15
	21. ชำคล้อมวิทยา	4	15
	22. ห้วยยางวิทยาคม	4	15
	23. วังจันทร์วิทยา	4	15
	24. วัดป่าประดู่	4	15
จังหวัดชลบุรี	25. ชลราษฎรอำรุง	4	15
	26. ชลบุรีสุขบท	4	15
	27. บ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา	4	15
	28. พานทองสภานูปถัมภ์	4	15
	29. พานทอง	4	15
	30. เกาะจันทร์วิทยา	4	15
	31. เกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา	4	15
	32. หนองใหญ่ศิริรวิธาวิทยา	4	15
	33. คลองกิ่วยิ่งวิทยา	4	15
	34. บ้านบึงอุตสาหกรรมนุเคราะห์	4	15
	35. หนองรีมงคลสุขสวัสดิ์	4	15
	36. พุงสุขตาฯ	4	15
	37. บางละมุง	4	15
	38. สิงห์สมุทร	4	15
	39. สัตหีบวิทยา	4	15
รวม		156	585

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามรวม 2 ฉบับที่ใช้วัดตัวแปรของการวิจัย ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 10 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
- ตอนที่ 2 ด้านความชัดเจนของนโยบาย
- ตอนที่ 3 ด้านการเมืองในองค์กร
- ตอนที่ 4 ด้านการสื่อสารในองค์กร
- ตอนที่ 5 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ตอนที่ 6 ด้านการรับรู้ในบทบาท
- ตอนที่ 7 ด้านการบริหารความขัดแย้ง
- ตอนที่ 8 ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน
- ตอนที่ 9 ด้านบรรยากาศองค์กร
- ตอนที่ 10 ด้านทีมงานในระดับโรงเรียน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 8 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ด้านอายุของครู
- ตอนที่ 2 ด้านเซวออารมณ์ของครู
- ตอนที่ 3 ด้านบุคลิกภาพของครู
- ตอนที่ 4 ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู
- ตอนที่ 5 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู
- ตอนที่ 6 ด้านความผูกพันกับองค์กร
- ตอนที่ 7 ด้านรายได้ต่อเดือน
- ตอนที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

แบบสอบถามแต่ละฉบับมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบสอบถามที่วัดตัวแปรอิสระหรือปัจจัยระดับโรงเรียน แบ่งเป็น 10 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ LVQ – P (Leadership Vision Questionnaire – Principal) ของ Braun (1991) และพัฒนาจากงานวิจัยของ มารศรี สุธานิติ (2540) และสมจิตร อุคม (2547) โดยใช้การวัดวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้าง

วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านความชัดเจนของนโยบาย โดยศึกษาและพัฒนาเครื่องมือ
ตามแนวคิดของ Cheema & Roddinelli (1983) และจากรายงานผลการวิจัยของ พรสวรรค์ ศิริ
ศาสนันท์ (2551) ได้นำเสนอไว้ว่าปัจจัยการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติ มี 3 มิติ คือ ประเภทของ
นโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย และทรัพยากรนโยบาย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเมืองในองค์การ โดยศึกษาและพัฒนา
เครื่องมือในการวัดอิทธิพลของการรับรู้พฤติกรรมการเมืองในองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
ต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ ตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2007) ซึ่งแบ่งออกเป็น
2 รูปแบบ ประกอบด้วย พฤติกรรมการเมืองที่ชอบด้วยกฎหมาย และ พฤติกรรมการเมืองที่ไม่ชอบ
ด้วยกฎหมาย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อย
ที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการสื่อสารในองค์การ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนา
เครื่องมือตามแนวคิดของ Steers (1983, p.99) และงานวิจัยของ สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรหม (2550)

ซึ่งวัดองค์ประกอบของการสื่อสารภายในองค์กร ใน 3 รูปแบบ คือการไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่มีบิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีความชัดเจนหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำของ Bass & Avolio (1990) มีชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ (The Leader Form 5X-Short) ที่พัฒนาโดย พิมพอร์ สดเอี่ยม (2547) ซึ่งใช้วัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ใน 4 ด้าน คือ ความแสวงหา การคล้อย การกระตุ้นชาวปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และใช้วัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ใน 2 ด้าน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการวางเฉย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้ในบทบาท ได้ศึกษาและประยุกต์ใช้แบบวัด ตามแนวคิดของ Rizzo, House & Lirtzman (1970) โดยศึกษารูปแบบขององค์ประกอบในลักษณะของการรับรู้บทบาทที่คลุมเครือหรือชัดเจน กับการรับรู้บทบาทที่ขัดแย้งกัน เป็นแบบ สอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านการบริหารความขัดแย้ง ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ทั้งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยยึดแนวคิดของ Robbins & Judge (2007) และ Johnson & Johnson (1982) โดยพบว่ารูปแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ คือ การเอาชนะ การยอมทำตาม การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และการประนีประนอม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน
- มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน
- มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน
- มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน
- มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) และงานวิจัยของรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมในโรงเรียนออกเป็น 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร โดยศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดตามแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) และสมจิตร อุดม (2547) ซึ่งอธิบายบรรยากาศองค์การ ใน 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มิติเป้าหมาย และ 6) มิติความขัดแย้ง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน
- มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทีมงานในระดับโรงเรียน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบการประเมินทีมงานที่มีประสิทธิผลของ Kelly (1991) และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู เป็นแบบสอบถามที่วัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของปัจจัยระดับห้องเรียน แบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ของครูผู้สอนเป็นลักษณะการเติมตัวเลขอายุในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเชาว์อารมณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาตามแนวคิดของ Goleman (1995) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ การจูงใจตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ตามทฤษฎี ปัจจัย 5 ประการ (Big Five Model) ของ Robbins & Judge (2007) และรายงานของ วิภาส ทองสุทธิ (2552) ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบเป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ แบบมีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่งและแบบลักษณะใจกว้าง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

เป็นจริงหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของครู ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดของ House (1981), การตี อนันต์นาวิ (2545) และสมจิตร อุคม (2547) ซึ่งใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมของครูใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ และการสนับสนุนทางด้านข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือของ Murray (1965, cited in McClelland, 1987) มีชื่อเรียกว่า Murray's Questionnaire เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ซึ่งใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานของครู 3 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของ Mowday, Steers & Porter (1979, cited in Luthans, 1995) เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire: OCQ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้วัดความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 ด้าน คือ ความศรัทธาต่อโรงเรียน ความทุ่มเทต่อโรงเรียนและความภักดีต่อโรงเรียน ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามรายได้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก โดยพัฒนาแบบวัดรายได้หรือค่าตอบแทนจาก วงศ์วิเศษ สมฤทธิ์จิตติกุล (2550) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด มีใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความสัมพันธ์ในครอบครัว ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบวัดของ ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง (2555) และมาลี เกื้อนพคุณ และคณะ 2554 ใช้วัดความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว การทำกิจกรรมหรือการใช้เวลาว่างร่วมกันทำกิจกรรมสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 9 แบบประเมินความสุขของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยยึดหลักการประเมินความสุข และกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีความสุข โดยใช้ตามแนวคิดของ Diener (2003) ซึ่งวัดจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ และแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวถึงความสุขในงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยกย่องในการทำงาน และประยุกต์ใช้แบบวัดความสุขในชีวิตโดยรวมของ สำนักงาน

ส่งเสริมสุขภาพ ทั้ง 8 องค์ประกอบ รวมจำนวน 20 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรม/การปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

เมื่อตรวจและกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (Mean) นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดระดับความสุข ของครู ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก แปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535) ได้คือ

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับสูงมาก
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับสูง
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับต่ำ
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับต่ำมาก

2. แบบสอบถามวัดปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทั้งในระดับโรงเรียน และระดับครูผู้สอน แปลความหมายของคะแนนจากคะแนนเฉลี่ยของแบบ สอบถามแต่ละประเภท แต่ละตอนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้ เป็นการหาความเที่ยงตรง (Validity) การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบถามถูกต้อง ด้าน โครงสร้างเนื้อหาและภาษาเพื่อให้มีความสมบูรณ์เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม มีความถูกต้อง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เรียนเชิญในการขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจแบบสอบถาม มีดังนี้

- 1.1 ผศ. ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.2 ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.3 ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคผล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- 1.4 ดร. สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการ(เชี่ยวชาญ)โรงเรียนวังจันทร์วิทยา
- 1.5 ดร. ปรีชา ไพรินทร์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ทั้งในระดับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนชุดละ 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามรายข้อด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม จากการวัดแต่ละตัวแปร (Item-Total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27 - .74 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (1990) โดยรวมและตัวแปรแต่ละตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ที่วัดตัวแปรต้นและตัวแปรตามแต่ละตัวแปร สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับ ที่	ตัว แปร ที่	เครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น รายด้าน	ค่าความ เชื่อมั่น ทั้งฉบับ
1		แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน			
	1	วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	7	.92	.96
	2	ความชัดเจนของนโยบาย	7	.88	
	3	การเมืองในองค์กร	5	.95	
	4	การสื่อสารในองค์กร	7	.90	
	5	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	9	.93	
	6	การรับรู้ในบทบาท	6	.87	
	7	การบริหารความขัดแย้ง	8	.87	
	8	วัฒนธรรมโรงเรียน	8	.92	
	9	บรรยากาศในองค์กร	8	.88	
	10	ทีมงานในระดับโรงเรียน	7	.90	
2		แบบสอบถามสำหรับครู			
	1	ความสุขในการทำงานของครู	20	.87	.94
	2	เซาว์อารมณ์ของครู	9	.86	
	3	บุคลิกภาพของครู	8	.83	
	4	การสนับสนุนทางสังคมของครู	6	.86	
	5	แรงจูงใจในการทำงานของครู	8	.85	
	6	ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	6	.81	
	7	รายได้ของครู	5	.84	
	8	ความสัมพันธ์ในครอบครัว	5	.84	

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดังนี้

1.1 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 ท่าน

1.2 แจ้งขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่กำหนด เพื่อเก็บ

รวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ เขต 18 ในการรวบรวมข้อมูล

2.2 ในกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยใช้วิธีการโทรศัพท์ติดต่อกลับไปยังผู้เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประสานงานการตอบแบบสอบถามและขอนัดหมายเพื่อขอรับด้วยตนเอง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 156 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 585 ฉบับ รวม 741 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 704 คิดเป็นร้อยละ 95.01 จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานต่างๆไปของตัวแปรต้นและระดับความสุขของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับค่าคะแนนเป็นรายตัวแปร และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบภาวะร่วมพหุ (Multi-Collinearity) ด้วยค่า VIF และทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร ด้วยดัชนี Durbin & Watson

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบพหุระดับต่อตัวแปรตาม ซึ่งแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครูและระดับโรงเรียนโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามโมเดลแบบพหุระดับด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (HLM)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2_{HLM}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพหุคูณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม HLM
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอย
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลคงที่(Fixed Effect)
χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม(Random Effect)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรอิสระระดับครู

AGE	แทน	อายุ
TQE	แทน	เซาว์อารมณ์
TPS	แทน	บุคลิกภาพ
TSS	แทน	การสนับสนุนทางสังคม
TMO	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
TR	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
TIC	แทน	รายได้ของครู
TLF	แทน	ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน

TVO	แทน	วิสัยทัศน์ผู้บริหาร
TP	แทน	ความชัดเจนของนโยบาย
TPO	แทน	การเมืองในองค์กร
TC	แทน	การสื่อสารในโรงเรียน
TL	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
TPE	แทน	การรับรู้ในบทบาทของผู้บริหาร
TCF	แทน	การบริหารความขัดแย้ง
TCU	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียน
TCL	แทน	บรรยากาศในองค์กร
TT	แทน	ทีมงานในโรงเรียน

ตัวแปรตาม

THW	แทน	ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา รายบุคคล
THW _s	แทน	ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา รายโรงเรียน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multi-level Analysis Model) แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครูและระดับโรงเรียน และแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่นำมาศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นหรือปัจจัยแบบพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model)

2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model)

2.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical Model, Level 2) แบบ 2 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำเสนอค่าสถิติพื้นฐานที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้ง

ระดับครู และระดับโรงเรียน นอกจากนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งระดับครู ระดับโรงเรียน ต่อตัวแปรตาม ดังตารางที่ 3 – 4

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู รายข้อ

ความสุขในการทำงานของครู	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้โชคดีที่มีสุขภาพแข็งแรงไม่ต้องไปโรงพยาบาลบ่อยๆ	4.14	0.91	มาก
2. ท่านพอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเองเสมอ	4.09	0.77	มาก
3. ท่านไม่รู้สึกเครียดกับงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.70	0.93	มาก
4. ท่านพอใจที่ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษ้อบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.15	0.70	มาก
5. ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.90	มาก
6. ท่านคิดว่าท่านมีรายได้ และสวัสดิการจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม	3.82	0.85	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าทุกคนในครอบครัวของท่านมีความสุข	4.23	0.64	มาก
8. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน	4.39	0.67	มาก
9. ท่านได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.39	0.60	มาก
10. ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนครูและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข	4.34	0.59	มาก
11. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกันเสมอ	4.14	0.64	มาก
12. ท่านรักและศรัทธาในอาชีพครูและหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ	4.71	0.56	มากที่สุด
13. ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานแต่ละวันหมดไปอย่างรวดเร็ว	4.05	0.64	มาก
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.78	มาก
15. ท่านมีความสุขกับความสำเร็จของงานที่ท่านคิดว่าจะได้รับ	4.34	0.61	มาก
16. ท่านรู้สึกยินดี และมีความสุขเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ	4.80	0.48	มากที่สุด
17. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในชีวิต	4.37	0.63	มาก
18. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนครูเสมอ	3.94	0.63	มาก
19. ท่านสามารถชี้แนะการดำเนินงานให้เพื่อนร่วมงานได้สำเร็จ	4.02	0.60	มาก
20. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเสมอ	4.51	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.19	0.70	มาก

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามหรือความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม (THW) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามอันดับแรก ได้แก่ รู้สึกยินดีและมีความสุขเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ รักและศรัทธาในอาชีพครูและหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ และมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่รู้สึกเครียดกับงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียน ผลเป็นดังตาราง ที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปร	N	\bar{X}	SD	Min	Max
ตัวแปรอิสระ ระดับครู					
1. อายุ (AGE)	572	41.73	11.06	19.20	59.0
2. เซาว์อารมณ์ (TQE)	572	4.27	0.44	2.78	5.00
3. บุคลิกภาพ (TPS)	572	4.07	0.47	2.75	5.00
4. การสนับสนุนทางสังคม (TTS)	572	3.94	0.57	2.00	5.00
5. แรงจูงใจในการทำงาน (TMO)	572	4.18	0.47	2.62	5.00
6. ความผูกพันต่อองค์กร (TR)	572	4.29	0.53	2.83	5.00
7. รายได้ของครู (TIC)	572	3.56	0.71	1.00	5.00
8. ความสัมพันธ์ในครอบครัว (TLF)	572	4.41	0.59	2.60	5.00
ตัวแปรอิสระ ระดับโรงเรียน					
1. วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (TOV)	132	4.52	.46	3.43	5.00
2. ความชัดเจนนโยบาย (TP)	132	4.42	.46	3.29	5.00
3. การเมืองในองค์กร (TPO)	132	2.49	1.21	1.00	5.00
4. การสื่อสารในโรงเรียน (TC)	132	4.32	.51	3.29	5.00
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL)	132	4.48	.49	3.11	5.00
6. การรับรู้ในบทบาท (TPE)	132	4.48	.45	3.50	5.00
7. การบริหารความขัดแย้ง (TCF)	132	4.42	.47	3.38	5.00
8. วัฒนธรรมโรงเรียน (TCU)	132	4.33	.49	3.12	5.00
9. บรรยากาศองค์กร (TCL)	132	4.46	.41	3.50	5.00
10. ทีมงานในระดับโรงเรียน (TT)	132	4.41	.51	3.14	5.00
ตัวแปรตาม					
ความสุขในการทำงานของครู รายบุคคล (THW)	572	4.19	0.70	3.15	5.00
ความสุขในการทำงานของครู รายโรงเรียน (THW _g)	39	4.16	0.14	3.15	5.00

จากตารางที่ 4 ปัจจัยหรือตัวแปรอิสระระดับครู พบว่า อายุ (AGE) เฉลี่ยของครูที่ตอบแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 41.73 ปี และตัวแปรอิสระอื่นๆมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ซึ่งตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว(TLF) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความผูกพันต่อองค์กร (TR) ด้านเซาว์อารมณ์ (TQE) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (TMO) ด้านบุคลิกภาพ (TPS) ด้านการสนับสนุนทางสังคม

(TTS) และด้านรายได้ของครู (TIC) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ ระดับโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร (TOV) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL) ด้านการรับรู้ต่อบทบาท (TPE) ด้านบรรยากาศองค์กร (TCL) ด้านความชัดเจนของนโยบาย (TP) ด้านบริหารความขัดแย้ง (TCF) ด้านการทำงานเป็นทีม (TT) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน(TCU) ด้านการสื่อสารในองค์กร (TC) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเมืองในองค์กร (TPO) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานทางสถิติเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อตกลงเบื้องต้น (Statistic Assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์ในขั้นสูงต่อไปแต่ละชนิดอีกด้วยหรือไม่ เพื่อให้การประมาณค่าไปยังประชากรที่ถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้นตรงพหุระดับ (Hierarchical Linear Model) จึงทำการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ โดยเฉพาะที่สำคัญเพิ่มเติมนอกเหนือจากขนาดและวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นรายคู่ ด้วยค่าการทดสอบค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และผลการวิเคราะห์ในระดับครูและระดับ โรงเรียน เป็นดังตารางที่ 5-6

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปร ระดับของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

	THW	ge	QE	TPS	T	TMO	TR	TIC	TLF
THW	1								
A e	.135**	1							
TQE	.593**	.177**	1						
TPS	.591**	.255**	.725**	1					
TTS	.461**	.158**	.472**	.560**	1				
TMO	.541**	.117**	.613**	.695**	.513**	1			
TR	.521**	.206**	.570**	.614**	.534**	.664**	1		
TIC	.353**	.167**	.257**	.326**	.472**	.285**	.332**	1	
TLF	.369**	.014	.318**	.292**	.270**	.366**	.373**	.237**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระระดับครู และตัวแปรตาม ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เว้นแต่ตัวแปรอายุกับความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของครู มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด และตัวแปรอายุกับตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ระดับโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

	TOV	TP	TPO	TC	TL	TPE	TCF	TCU	TCL	TT
TOV	1									
TP	.590**	1								
TPO	-.491**	-.423**	1							
TC	.637**	.500**	-.405**	1						
TL	.617**	.558**	-.386**	.627**	1					
TPE	.713**	.702**	-.383**	.622**	.664**	1				
TCF	.539**	.368*	-.369*	.577**	.751**	.639**	1			
TCU	.707**	.613**	-.361*	.701**	.694**	.700**	.764**	1		
TCL	.572**	.607**	-.504**	.755**	.687**	.631**	.605**	.582**	1	
TT	.647**	.382**	-.434**	.708**	.760**	.601**	.606**	.585**	.739**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในระดับโรงเรียน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เว้นแต่ตัวแปรด้านการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรบรรยากาศองค์กรกับตัวแปรการสื่อสารในองค์กรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ส่วนตัวแปรการเมืองในองค์กรกับวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด

แต่อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียนเพียงอย่างเดียวนั้นบางครั้งยังไม่เพียงพอ เพราะอาจจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multi-collinearity) ซึ่งส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงโดยวิเคราะห์ค่า Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นดัชนีที่บอกลถึงภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และค่าดัชนีที่แสดงถึงความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร หรือดัชนี Durbin & Watson ด้วย (สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุภมาศ อังสุโชติ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ 2553) ผลการทดสอบ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ดัชนีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multi-collinearity) ตัวแปรระดับครูและระดับโรงเรียน

ตัวแปรครู	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
อายุ (Age)	.904	1.106
เชาวน์อารมณ์ (EQA)	.436	2.294
บุคลิกภาพ (PER)	.334	2.992
การสนับสนุนทางสังคม (TTS)	.549	1.821
แรงจูงใจในการทำงาน (TMO)	.402	2.485
ความผูกพันต่อองค์กร (TR)	.459	2.180
รายได้ของครู (TIC)	.750	1.333
ความสัมพันธ์ในครอบครัว (TLF)	.813	1.230

Dependent Variable: THW
Durbin – Watson : 1.28

ตัวแปรโรงเรียน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (TVO)	.322	3.108
ความชัดเจนของนโยบาย (TP)	.254	3.934
การเมืองในองค์กร (TPO)	.642	1.558
การสื่อสารในองค์กร (TC)	.287	3.487
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL)	.230	4.346
การรับรู้ในบทบาท (TPE)	.276	3.626
การบริหารความขัดแย้ง (TCF)	.213	4.705
วัฒนธรรมองค์กร (TCU)	.197	5.076
บรรยากาศองค์กร (TCL)	.229	4.372
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (TT)	.232	4.303

Dependent Variable: THW_s
ค่า Durbin – Watson : 2.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ มีค่า Tolerance มากกว่า 0.19 ขึ้นไป และมีค่า VIF น้อยกว่า 5.3 ทุกตัวแปร แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรชุดที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่า คำนีของ Durbin – Watson ในระดับครูและระดับโรงเรียน

มีค่า 1.28 และ 2.05 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ในแต่ละระดับมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้ (สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุภมาส อังสุโชติ และ รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2553)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับเชิงเส้นตรง (Hierarchical Linear Model) ด้วยโปรแกรม HLM ซึ่งมีรูปแบบการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model)

ผลการวิเคราะห์โมเดลว่างหรือ โมเดลไร้เงื่อนไขสมบูรณ์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ขั้นต้นแรก เพื่อให้เห็นภาพรวมของความแปรปรวนของตัวแปรตามในแต่ละระดับ โดยยังไม่มีตัวแปรอิสระหรือทำนายใดๆทั้งในระดับครู และระดับโรงเรียน เข้าร่วมพิจารณาหรือเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วย หรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะนำตัวแปรอิสระมาวิเคราะห์หรือนำมาอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นต่อไปได้หรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่าอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) ด้วยค่าสถิติที (t-test) และทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) ด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ (χ^2 - test) ซึ่งรูปแบบการทดสอบและผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง ดังนี้

ระดับครู (Level-1 Model)

$$Y = B_0 + R$$

จากสมการ Y แทน ตัวแปรตาม
 B_0 แทน ค่าเฉลี่ยรวม ในระดับที่ 1
 R แทน ความแปรปรวน ในระดับที่ 1

ระดับโรงเรียน (Level-2 Model)

$$B_0 = G_{00} + U_0$$

จากสมการ G_{00} แทน ค่าเฉลี่ยรวม ในระดับที่ 2
 U_0 แทน ความแปรปรวน ในระดับที่ 2

ผลการวิเคราะห์โมเดลว่างเป็นตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model)

Fixed Effect	Variance Component	Std. Deviation	Approx T-ratio	df	p-value
ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู	4.19***	0.03	139.20	38	.000
Random Effect	Variance Component	Std. Deviation	Chi-square	df	p-value
ความแปรปรวนในระดับโรงเรียน(U0)	0.03***	0.17	190.23	38	0.000
ความแปรปรวนในระดับครู (R)	0.11	0.33			
ความเที่ยงในการประมาณค่าเฉลี่ย (Reliability Estimate)		0.79			

*** p < .001

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง เมื่อใช้ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา (THW) เป็นตัวแปรตาม โดยยังไม่มีตัวแปรอิสระในทุกๆระดับ จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) ด้วยค่าสถิติ (t-test) พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเท่ากับ 4.19 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อทดสอบความแปรปรวนของอิทธิพลเชิงสุ่ม (Random Effect) ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่า ความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกต เท่ากับ 0.14 โดยความแปรปรวนของความสุขของครูระดับบุคคล (R) มีค่าเท่ากับ 0.11 และมีความแปรปรวนในระดับโรงเรียน (U0) เท่ากับ 0.03 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นแสดงว่า ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความแปรปรวนเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ตามโมเดลปัจจัยพหุระดับ แบบ 2 ระดับ เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระในแต่ละระดับ ตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) ในขั้นตอนต่อไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ พบว่าผลการวิเคราะห์หาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละระดับ (Intraclass Correlation Coefficient: ICC) มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับครู และระดับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และ 21.43 ตามลำดับ และมีความเที่ยงในการประมาณค่าเฉลี่ย (Reliability estimate) ของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 0.79

2.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model)

การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ ระดับที่ 1 หรือ ระดับครู โดยเพิ่มตัวแปรอิสระระดับครู ทุกตัวแปรเข้ามาในสมการวิเคราะห์อิทธิพลต่อตัวแปรตามในสมการถดถอยเชิงเส้นตรง เพื่อทำนายผลของตัวแปรอิสระเหล่านั้นว่า ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่ หรือเป็นขั้นตอนการนำตัวแปรอิสระระดับครู ทุกตัวเข้ามาวิเคราะห์ในสมการถดถอย เพื่อทดสอบค่าอิทธิพลคงที่และอิทธิพลสุ่มของตัวแปรอิสระเหล่านั้นว่า ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างไร นอกจากนี้ยังสามารถตรวจสอบว่ามียอดประกอบของความแปรปรวนของตัวแปรตามเหลืออยู่เพียงพอที่สามารถนำไปวิเคราะห์ผลของตัวแปรอิสระ ระดับโรงเรียน ในขั้นต่อไปหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับ ที่ส่งผลต่อความสุขของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับครู

Fixed Effect	Coefficient	Std. Error	t-ratio	df	p
ค่าอิทธิพล B00 (G00)	4.19***	0.03	142.10	38	0.00
ค่าอิทธิพล AGE B10 (G10)	-0.00	0.00	-0.36	38	0.72
ค่าอิทธิพล TQE B20 (G20)	0.21*	0.08	2.60	38	0.01
ค่าอิทธิพล TPS B30 (G30)	0.14	0.07	2.01	38	0.05
ค่าอิทธิพล TTS B40 (G40)	0.07	0.05	1.35	38	0.18
ค่าอิทธิพล TMO B50 (G50)	-0.01	0.07	-0.22	38	0.82
ค่าอิทธิพล TR B60 (G60)	0.09	0.05	1.80	38	0.08
ค่าอิทธิพล TIC B70 (G70)	0.07*	0.03	2.55	38	0.02
ค่าอิทธิพล TLF B80 (G80)	0.11**	0.03	3.43	38	0.00
Random Effect	Variance Component	Std. Deviation	χ^2	df	P
Intercept1, U0	0.032***	0.18	456.17	13	0.000
TQE Slope U2	0.164***	0.41	28.62	13	0.000
TIC Slope U7	0.010**	0.10	32.35	13	0.002
TLF Slope U8	0.021*	0.14	27.03	13	0.012
Level-1 R	0.031	0.18			
Reliability of Mean OLS Regression Co-efficient Estimate					
Intrcept1, B0	0.94				
TQE, B2	0.36				
TIC, B7	0.15				
TLF, B8	0.22				

***p<.001, **p<.01, *p<.05

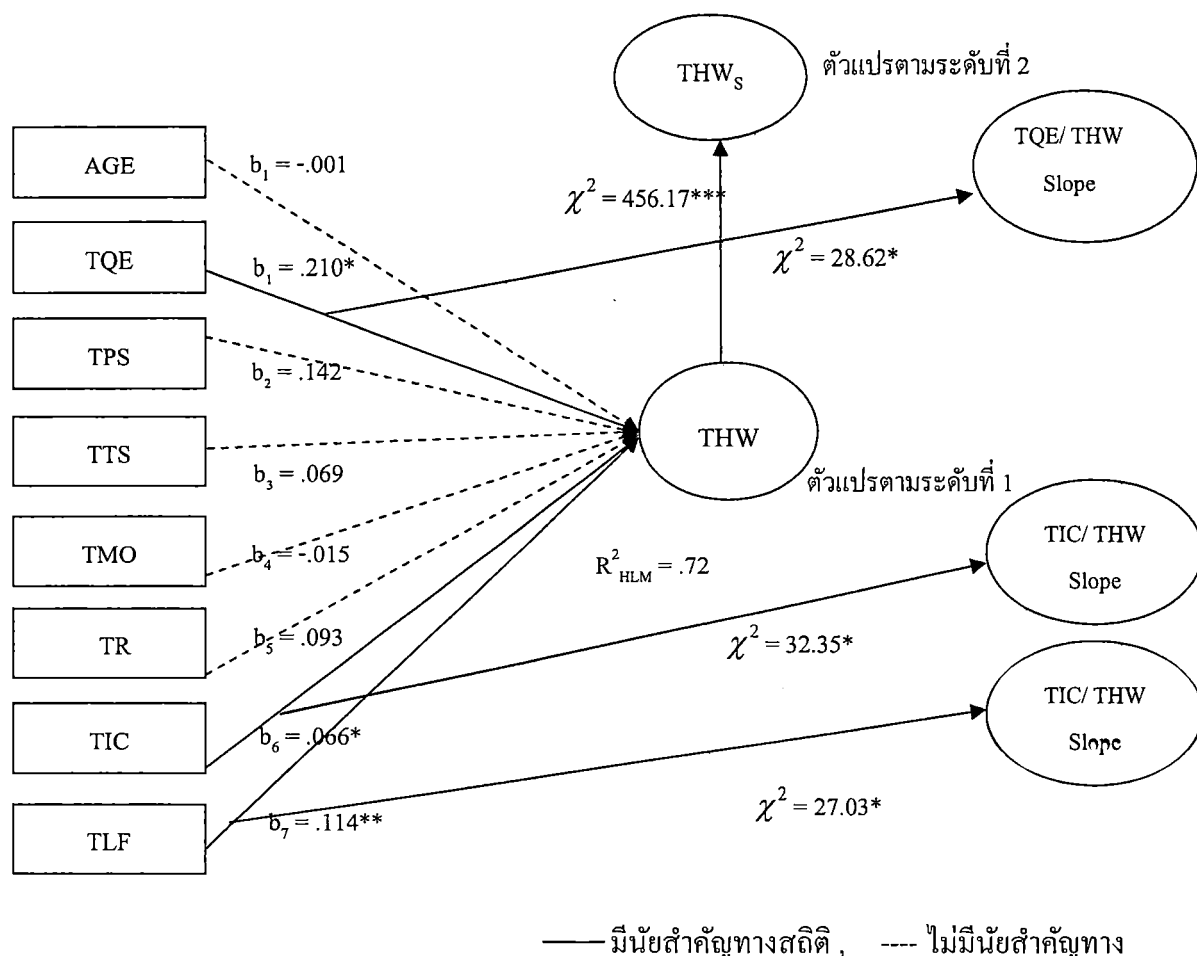
จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย เมื่อใช้ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นตัวแปรตาม และทดสอบค่าอิทธิพลคงที่ ด้วยค่าสถิติที (t-test) พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรตาม (G00) เท่ากับ 4.19 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าตัวแปรอิสระระดับครูที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ อายุ (AGE) เชี่ยวชาญ (TQE) บุคลิกภาพ (TPE) การสนับสนุนทางสังคม (TTS) แรงจูงใจในการทำงาน (TMO) ความผูกพันต่อองค์กร (TR) รายได้ของครู (TIC) และความสัมพันธ์ในครอบครัว (TLF) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (THW) ได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2_{HLM}) เท่ากับ = .72 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 72

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร พบว่า มีเพียงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเชี่ยวชาญ (G20) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ของครู (G70) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว (G80) ที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรบุคลิกภาพ (G30) การสนับสนุนทางสังคม (G40) และความผูกพันต่อองค์กร (G60) ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอายุ (G10) และแรงจูงใจในการทำงาน (G50) ส่งผลทางลบต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาอิทธิพลเชิงสุ่ม พบว่า ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยรวมในระดับโรงเรียน (U0) เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาค่าองค์ประกอบความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเชี่ยวชาญ (U2) สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ครู (U7) และสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว (U8) ต่อตัวแปรตาม ทั้ง 3 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในระดับครู ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเฉลี่ยรวม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเชี่ยวชาญ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว ทั้ง 4 ตัวแปร มีความแปรปรวนเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในระดับต่อไป หรือนำไปใช้เป็นตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ ระดับโรงเรียน (THWs) ในขั้นตอนต่อไป โดยมีความเที่ยงในการประมาณค่า (Reliability estimate) คิดเป็นร้อยละ 94, 36, 15 และ 22 ตามลำดับสามารถสรุปสมการระดับครู ได้ดังนี้

$$THW = 4.19 + 0.21(TQE^*) + 0.07(TIC^*) + 0.11(TLF^{**})$$

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครู สามารถนำมาสร้างโมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 7 โมเดลปัจจัยพหุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับครู

2.3 การวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน ระดับ โรงเรียน (Hypothetical Model- Level 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ ระดับ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ในระดับ โรงเรียน (Between – School Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรอิสระระดับ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในระดับครู ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ด้วยการนำตัวแปรอิสระระดับ โรงเรียน มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอยเชิงเส้นตรง ผลดังแสดงในตารางที่ 10-12

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก (THW_s) ระดับโรงเรียน

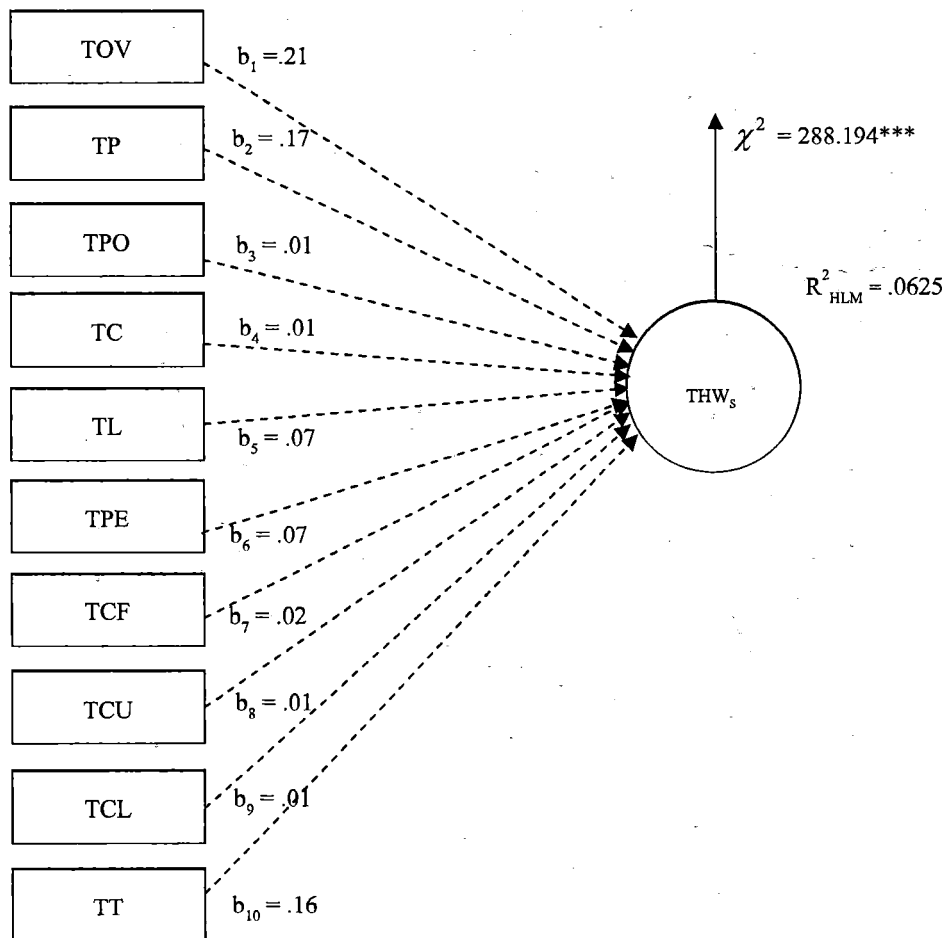
Fixed Effect	Coefficient	Std. Error	t-ratio	df	P
1. การทำนาย INTRCPI, RO					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม, B00 (G00)	4.19***	0.03	135.41	28	0.00
ค่าอิทธิพล TVO, B01 (G01)	0.21	0.14	1.51	28	0.14
ค่าอิทธิพล TP, B02 (G02)	0.17	0.14	1.19	28	0.25
ค่าอิทธิพล TPO, B03 (G03)	0.01	0.03	0.30	28	0.77
ค่าอิทธิพล TC, B04 (G04)	0.01	0.11	0.10	28	0.92
ค่าอิทธิพล TL, B05 (G05)	0.07	0.17	0.41	28	0.69
ค่าอิทธิพล TPE, B06 (G06)	0.07	0.14	0.49	28	0.63
ค่าอิทธิพล TCF, B07 (G07)	0.02	0.13	0.15	28	0.88
ค่าอิทธิพล TCU, B08 (G08)	0.01	0.16	0.05	28	0.96
ค่าอิทธิพล TCL, B09 (G09)	0.01	0.17	0.34	28	0.97
ค่าอิทธิพล TT, B010 (G010)	0.16	0.18	0.89	28	0.38
Random Effect	Variance	Std.	χ^2	df	P
	Component	Deviation			
INTRCPT1, U0	0.03***	0.18	288.19	28	0.00
Level-1 R	0.06	0.24			

*** p < .001

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับโรงเรียน เมื่อใช้ค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก เป็นตัวแปรตาม พบว่า ผลการทดสอบค่าอิทธิพลคงที่เมื่อใช้ค่าเฉลี่ยรวมเป็นตัวแปรตาม (G00) เท่ากับ 4.19 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าตัวแปรในระดับโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร(TOV) ความชัดเจนของนโยบาย (TP) การเมืองในองค์กร (TPO) การสื่อสารในโรงเรียน(TC) การรับรู้ในบทบาท (TPE) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL) การบริหารความขัดแย้ง(TCF) วัฒนธรรมโรงเรียน(TCU) บรรยากาศในองค์กร (TCL) และทีมงานในระดับโรงเรียน (TT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก เป็นรายโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับหรือสามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 6.25 ($R^2_{\text{HLM}} = .0625$)

แต่เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลคงที่ ของตัวแปรในระดับ โรงเรียนแต่ละตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับ โรงเรียนทุกตัวแปร ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยรวมของ ความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก แต่ละโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อ พิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม พบว่า ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับโรงเรียน มีค่าองค์ประกอบความแปรปรวนระดับโรงเรียน (U00) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงว่ามีความแปรปรวนบางส่วนเหลืออยู่เพียงพอที่สามารถนำตัวแปรอื่นๆมาอธิบายหรือใช้นำไป วิเคราะห์ในระดับต่อไปได้

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเฉลี่ยรวมของความสุขใน การทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับโรงเรียน (THW_s) สามารถสร้างเป็นโมเดล ปัจจัยพหุระดับในระดับ โรงเรียน ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับโรงเรียน

เมื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับ โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านเชาว์อารมณ์ (EQA slope, R1) เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

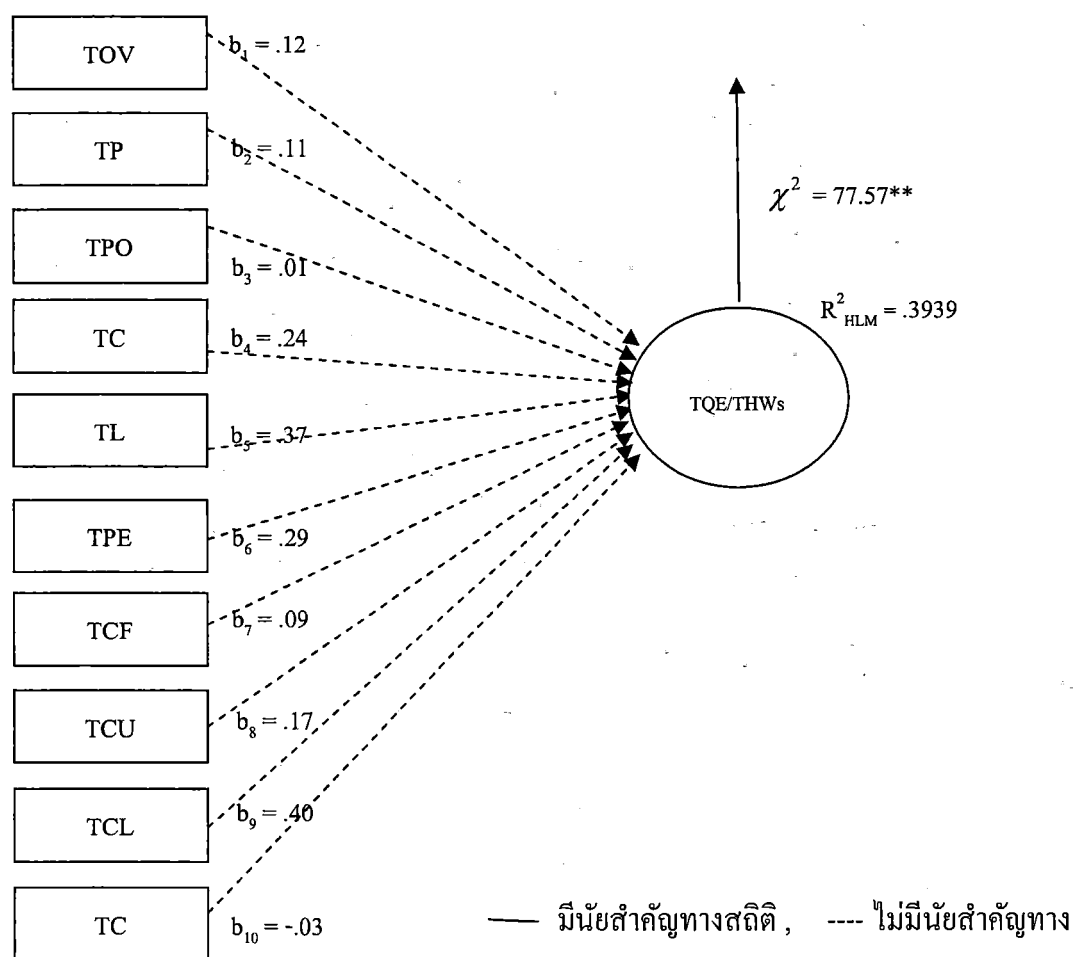
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านเชาว์อารมณ์

Fixed Effect	Coefficient	Std. Error	t-ratio	df	p
1. การทำนาย TQE Slope, B1					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม, B00 (G10)	0.34***	0.06	5.55	28	0.00
ค่าอิทธิพล TVO, B01 (G11)	0.12	0.29	0.43	28	0.67
ค่าอิทธิพล TP, B02 (G12)	0.11	0.27	0.42	28	0.68
ค่าอิทธิพล TPO, B03 (G13)	0.01	0.06	0.18	28	0.86
ค่าอิทธิพล TC, B04 (G14)	0.24	0.22	1.08	28	0.29
ค่าอิทธิพล TL, B05 (G15)	0.37	0.34	1.07	28	0.29
ค่าอิทธิพล TPE, B06 (G16)	0.29	0.26	1.10	28	0.28
ค่าอิทธิพล TCF, B07 (G17)	0.09	0.26	0.35	28	0.73
ค่าอิทธิพล TCU, B08 (G18)	0.17	0.31	0.56	28	0.58
ค่าอิทธิพล TCL, B09 (G19)	0.40	0.34	1.15	28	0.26
ค่าอิทธิพล TT, B010 (G110)	0.03	0.36	0.09	28	0.92
Random Effect	Variance	Std.	χ^2	df	p
	Component	Deviation			
TQE Slope, U1	0.10***	0.32	77.57	28	0.00
Level-1 R	0.06	0.24			

***p<.001

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับ โรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านเชาว์อารมณ์เป็นตัวแปรตาม (TQE/THW) พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร(TOV) ความชัดเจนของนโยบาย (TP) การเมืองในองค์กร (TPO) การสื่อสารในโรงเรียน(TC) การรับรู้ในบทบาท (TPE) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL) การบริหารความขัดแย้ง(TCF) วัฒนธรรมโรงเรียน (TCU) บรรยากาศในองค์กร (TCL) และทีมงานในระดับโรงเรียน (TT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของเชาว์อารมณ์ต่อความสุขในการทำงานของครู (สัมประสิทธิ์ EQA slope, R1) โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นรายโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลคงที่ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร ในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระในระดับโรงเรียนทุกตัว ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของเขาว์อารมณ์ต่อความสุขในการทำงานของครู (EQA Slope, R1) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่มพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรเขาว์อารมณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หรือยังมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอื่นๆในระดับต่อไป ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 โมเดลปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านเขาว์อารมณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับโรงเรียน

เมื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับโรงเรียน และกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านรายได้ของครู (TIC slope, R2) เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 12

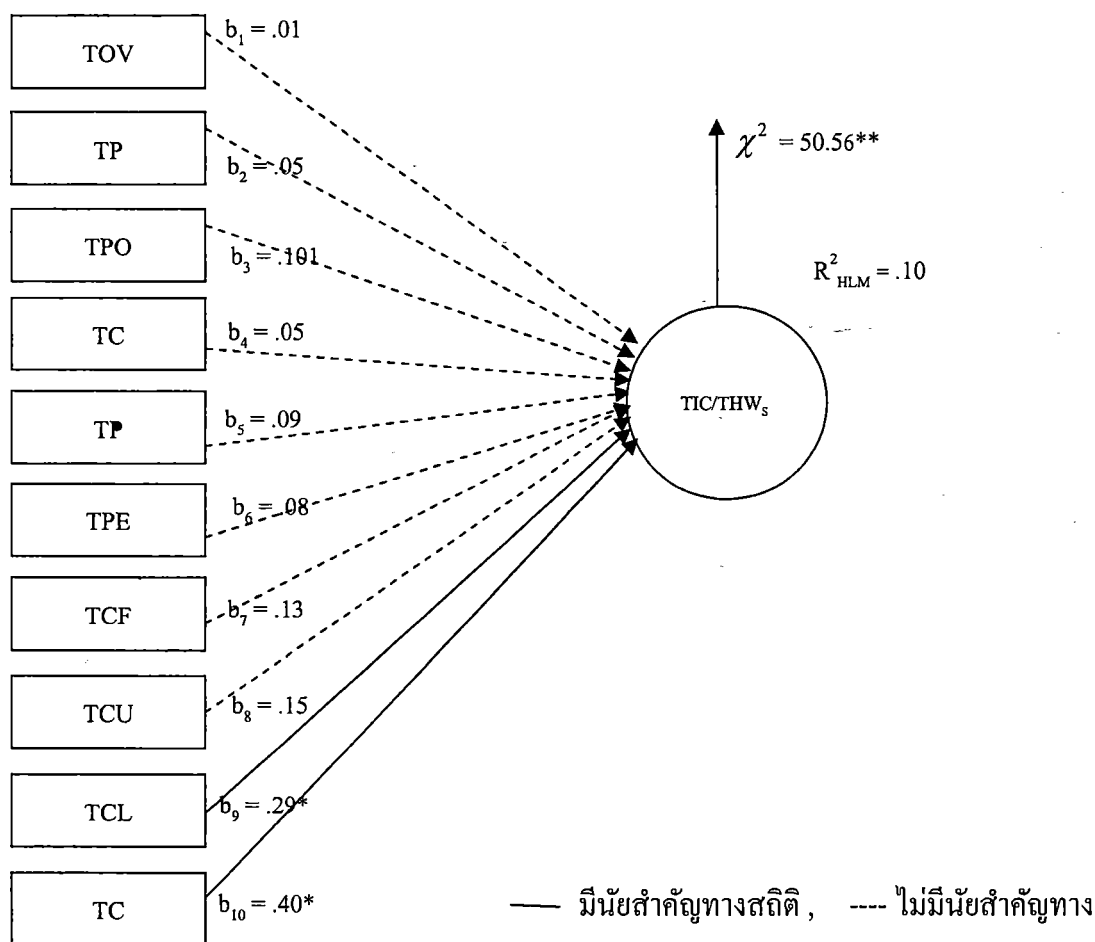
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านรายได้ครู

Fixed Effect	Coefficient	Std. Error	t-ratio	df	p
1. การทำนาย TIC Slope, B2					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม, B00 (G20)	0.11***	0.03	4.06	28	0.00
ค่าอิทธิพล TVO, B01 (G21)	0.01	0.12	0.10	28	0.92
ค่าอิทธิพล TP, B02 (G22)	0.05	0.12	0.46	28	0.65
ค่าอิทธิพล TPO, B03 (G23)	0.01	0.03	0.46	28	0.65
ค่าอิทธิพล TC, B04 (G24)	0.05	0.09	0.58	28	0.57
ค่าอิทธิพล TL, B05 (G25)	0.09	0.14	0.66	28	0.52
ค่าอิทธิพล TPE, B06 (G26)	0.08	0.12	0.66	28	0.51
ค่าอิทธิพล TCF, B07 (G27)	0.13	0.11	1.22	28	0.23
ค่าอิทธิพล TCU, B08 (G28)	0.15	0.13	1.14	28	0.26
ค่าอิทธิพล TCL, B09 (G29)	0.29*	0.14	2.32	28	0.04
ค่าอิทธิพล TT, B010 (G210)	0.40*	0.14	2.94	28	0.01
Random Effect	Variance	Std.	χ^2	df	p
	Component	Deviation			
TIC Slope, U2	0.009*	0.09	50.55	28	.01
Level-1 R	0.06	0.24			

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ของครูเป็นตัวแปรตาม(TIC/THW) พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวแปรในระดับโรงเรียน ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร(TOV) ความชัดเจนของนโยบาย (TP) การเมืองในองค์กร (TPO) การสื่อสารในโรงเรียน(TC) การรับรู้ในบทบาท (TPE) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL) การบริหารความขัดแย้ง(TCF) วัฒนธรรมโรงเรียน (TCU) บรรยากาศในองค์กร (TCL) และทีมงานในระดับโรงเรียน (TT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู (สัมประสิทธิ์ TIC slope , R2) โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลคงที่ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก เป็นรายโรงเรียน มีเพียงตัวแปรบรรยากาศในองค์การ (G210) และตัวแปรทีมงานในโรงเรียน (G220) ที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านรายได้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นๆส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรรายได้ของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ระดับโรงเรียน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนมีผลต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรรายได้และมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในระดับต่อไปได้ ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 โมเดลปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับโรงเรียน

เมื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก โดยกำหนดให้สัมประสิทธิ์การถดถอยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว (TLF slope, R3) เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

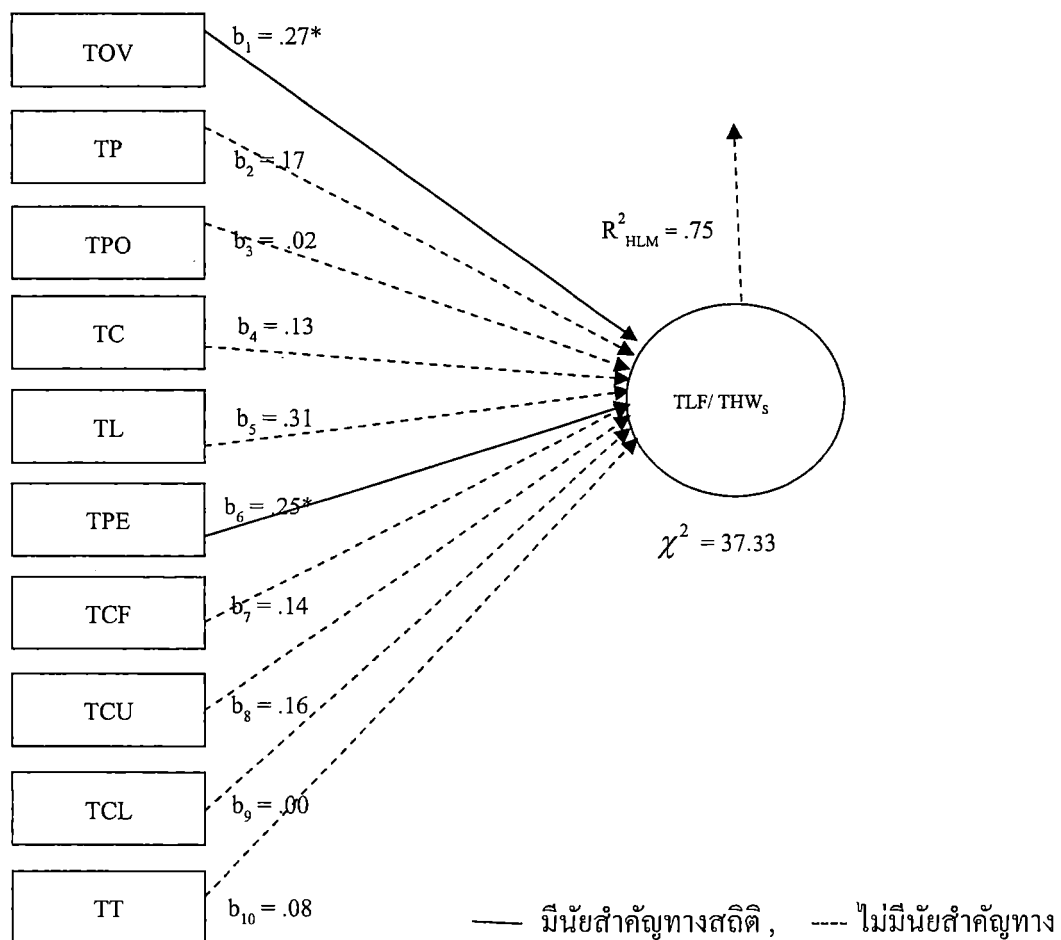
Fixed Effect	Coefficient	Std. Error	t-ratio	df	P
1. การทำนาย TLF Slope, B3					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม, B00 (G30)	0.13***	0.03	4.93	28	0.00
ค่าอิทธิพล TVO, B01 (G31)	0.27*	0.12	2.26	28	0.03
ค่าอิทธิพล TP, B02 (G32)	0.17	0.12	0.91	28	0.37
ค่าอิทธิพล TPO, B03 (G33)	0.02	0.03	0.61	28	0.55
ค่าอิทธิพล TC, B04 (G34)	0.13	0.09	1.40	28	0.17
ค่าอิทธิพล TL, B05 (G35)	0.31	0.15	2.03	28	0.05
ค่าอิทธิพล TPE, B06 (G36)	0.25*	0.11	2.15	28	0.04
ค่าอิทธิพล TCF, B07 (G37)	0.14	0.11	1.28	28	0.21
ค่าอิทธิพล TCU, B08 (G38)	0.16	0.13	1.18	28	0.25
ค่าอิทธิพล TCL, B09 (G39)	0.01	0.16	0.03	28	0.98
ค่าอิทธิพล TT, B010 (G310)	0.08	0.16	0.47	28	0.64
Random Effect	Variance	Std.	χ^2	df	p
	Component	Deviation			
TLF Slope , U1	0.005	0.07	37.33	28	0.11
Level-1 R	0.06	0.24			

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็น(TLF/THW) ตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรในระดับโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร(TOV) ความชัดเจนของนโยบาย (TP) การเมืองในองค์กร (TPO) การสื่อสารในโรงเรียน(TC) การรับรู้ในบทบาท (TPE) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TL) การบริหารความขัดแย้ง (TCF) วัฒนธรรมโรงเรียน(TCU) บรรยากาศในองค์กร (TCL) และทีมงานในระดับโรงเรียน (TT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุข

ในการทำงานของครู (สัมประสิทธิ์ TLF slope , R3) โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลคงที่ของตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรในระดับโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ มีเพียงตัวแปรวิสัยทัศน์(G310) และตัวแปรการรับรู้ในบทบาท(G360) ที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสัมพันธ์ในครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสัมพันธ์ในครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวในระดับโรงเรียนไม่มีความผันแปรเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในระดับต่อไป ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 โมเดลปัจจัยพหุระดับ ที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก ระดับโรงเรียน

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปเป็นภาพรวมของโมเดลปัจจัยพหุระดับ ระดับโรงเรียน (Level-2) ได้ดังนี้

$$\text{INTRCP1 P0} = 4.19$$

$$\text{TQE slope, P1} = 0.34$$

$$\text{TIC slope, P2} = 0.11+0.29(\text{TCL}^*)+0.40(\text{TT}^{**})$$

$$\text{TLF slope, P3} = 0.13+ 0.27(\text{TOV}^*)+0.25(\text{TPE}^*)$$

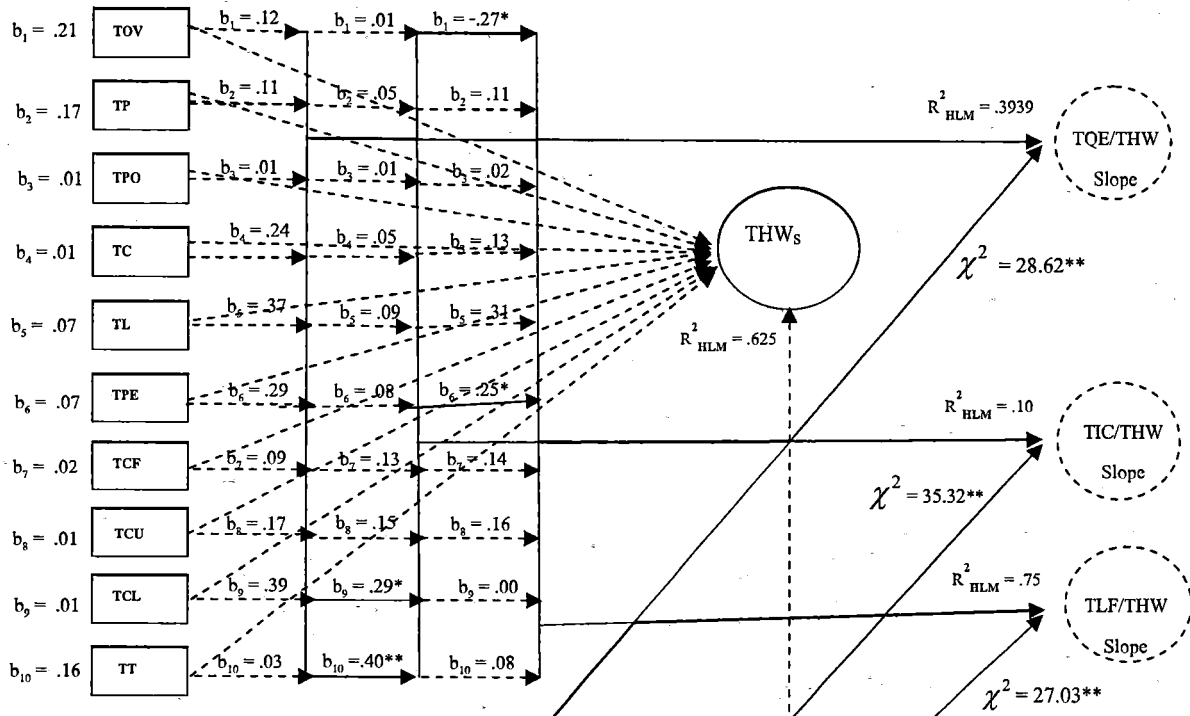
จากผลการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับครูและระดับโรงเรียน ที่สามารถอธิบายถึงความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรในระดับครู ประกอบด้วยตัวแปรเชาว์อารมณ์ ตัวแปรรายได้ของครู และตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว ทั้งสามตัวแปรส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนตัวแปรในระดับโรงเรียนไม่พบตัวแปรใดๆที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเชาว์อารมณ์ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กรและทีมงานในระดับโรงเรียนส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ของครูต่อค่าเฉลี่ยความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหารและการรับรู้ในบทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีปฏิสัมพันธ์แบบข้ามระดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสรุปเป็นโมเดลผสม (Mixed Model) ที่แสดงภาพรวมอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 2 ระดับ และปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับที่มีต่อตัวแปรตามหรือความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และเมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายต่อความสุขของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามโมเดลปัจจัยพหุระดับโดยรวมทั้ง 2 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย ร้อยละ 58.30 ($R^2_{\text{HLM}} = .5830$) สามารถแสดงในรูปของสมการ ได้ดังนี้

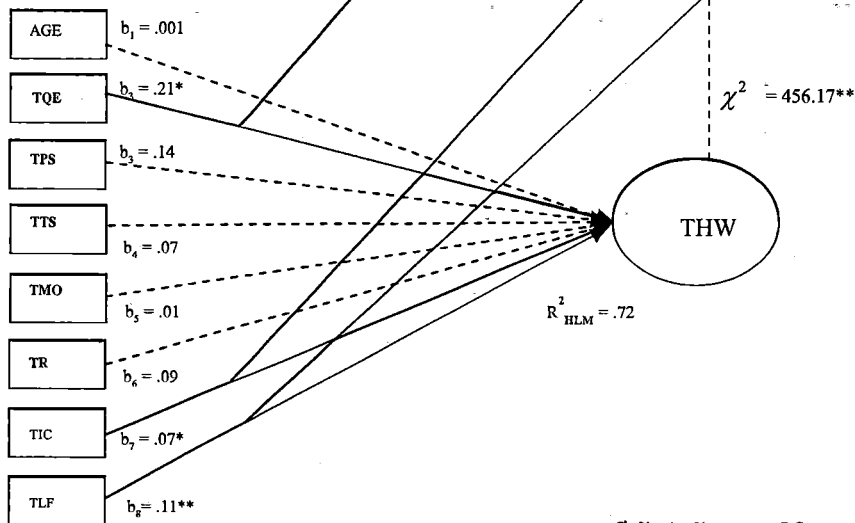
$$\text{THW} = 4.18+0.21(\text{TQE})+0.07(\text{TIC})+0.29(\text{TCL}^*\text{TIC})+0.40(\text{TT}^*\text{TIC})+0.11(\text{TLF}^{**})+0.27(\text{TOV}^*\text{TLF})+0.25(\text{TPE}^*\text{TLF})$$

การนำเสนอโมเดลปัจจัยพหุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งระดับครู และระดับโรงเรียน จากโมเดลภาพที่นำเสนอข้างต้น นำมาสรุปรวมเป็นโมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ดังภาพที่ 22

ปัจจัยระดับโรงเรียน



ปัจจัยระดับ ครูผู้สอน



— มีนัยสำคัญทางสถิติ, ---- ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพที่ 12 โมเดลสรุปปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยแบบพหุระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อค้นหาปัจจัยระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนสร้างโมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก แบ่งออกเป็นปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย ตัวแปรอายุ เชื้อชาติ อาารมณ์ บุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร รายได้ของครู และความสัมพันธ์ในครอบครัว และปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ความชัดเจนนโยบาย การเมืองในองค์กร การสื่อสารในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาท การบริหารความขัดแย้ง วัฒนธรรมโรงเรียน บรรยากาศองค์กร และทีมงานในระดับโรงเรียน โดยมีตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก รวม 39 โรงเรียน โรงเรียนละ 15 คน รวมจำนวน 585 คน และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 39 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวน 156 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 741 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดปัจจัยระดับครู เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลครู รวม 9 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอายุ ตัวแปรเชื้อชาติ ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันกับโรงเรียน ตัวแปรด้านรายได้ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และตัวแปรความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และฉบับที่ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดปัจจัยระดับโรงเรียน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลโรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียน รวม 10 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ตัวแปรความชัดเจนของนโยบาย ตัวแปรการเมืองในองค์กร ตัวแปรการสื่อสารในโรงเรียน ตัวแปรภาวะผู้นำผู้บริหาร ตัวแปรการรับรู้ในบทบาท ตัวแปรการบริหารความขัดแย้ง ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน ตัวแปรบรรยากาศ

องค์การ และตัวแปรทีมงานในระดับโรงเรียน โดยเครื่องมือที่ใช้วัดทุกฉบับ เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เว้นแต่ตัวแปรด้านอายุ เป็นแบบเติมตัวเลขลงในแบบที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้กับครูและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยกับครู จำนวน 30 คน และผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 30 คน ผลการทดลองพบว่าแบบสอบถามฉบับสำหรับครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .94 และแบบสอบถามฉบับสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 และทั้งสองฉบับมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .28-.74 สำหรับในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และได้รับแบบสอบถามคืนมา รวม 704 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.01 แบ่งเป็นครู จำนวน 572 ฉบับ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 132 ฉบับ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย ตรวจสอบให้คะแนน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตลอดจนแปลผลและนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการวิจัย ที่กำหนดไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้ ผู้ศึกษินดีและมีความสุขเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ รักและศรัทธาในอาชีพครูและหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ และมีความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองเสมอ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับครู พบว่า ตัวแปรอายุ ตัวแปรเซาว์อารมณ์ ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันกับโรงเรียน ตัวแปรด้านรายได้ และตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ร่วมกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ตัวแปร พบว่ามีเพียงตัวแปรด้านชาวอาร์มณ์ ตัวแปรด้านรายได้ของครู และตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า แปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ความชัดเจนนโยบาย การเมืองในองค์กร การสื่อสารในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาท การบริหารความขัดแย้ง วัฒนธรรมโรงเรียน บรรยากาศองค์กร และทีมงานในระดับโรงเรียน ร่วมกันส่งผลต่อค่าคงที่เฉลี่ยรวมของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ไม่มีตัวแปรใดๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อค่าคงที่เฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปผลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลคงที่เฉลี่ย (Fixed effect) ของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เท่ากับ 4.19 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) ในระดับ โรงเรียน (U0) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นแสดงว่าความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแปรปรวนทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียน โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในระดับครูและระดับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และ 21.43 ตามลำดับ และมีค่าความเที่ยงในการประมาณค่า ร้อยละ 79

3.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย หรือโมเดลปัจจัยพหุระดับ ระดับครู พบว่า ตัวแปรอายุ ตัวแปรชาวอาร์มณ์ ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันกับโรงเรียน ตัวแปรด้านรายได้ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 72 ($R^2_{HLM} = .72$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่และอิทธิพลสุ่มของแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรชาวอาร์มณ์ ตัวแปรรายได้ และตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวของครู ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแปรปรวนเพียงพอที่สามารถนำไปวิเคราะห์ในระดับโรงเรียนต่อไป

3.3 การวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน (Hypothetical Model) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานหรือโมเดลในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์สามารถร่วมกัน

อธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถใช้พยากรณ์ได้ร้อยละ 6.25 ($R^2_{HLM} = 0.0625$) และพบว่า มีเพียงตัวแปรบรรยากาศในองค์กร และตัวแปรทีมงานในระดับโรงเรียน ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และตัวแปรการรับรู้ในบทบาท ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปัจจัยทำนายทั้ง 2 ระดับต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลปัจจัยพหุระดับสามารถนำไปใช้อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 58 ($R^2_{HLM} = .58$) สรุปเป็นสมการผสม(Mixed Model) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} THW = & 4.19 + .21(TQE) + .07(TIC) + .29(TCL* TIC) + .40(TT* TIC) \\ & + .11(TLF) + .27(TOV* TLF) + .25(TPE* TLF) \end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้ รู้สึกยินดีและมีความสุขเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ รักและศรัทธาในอาชีพครูและหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเสมอ ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่แตกต่างจากอาชีพอื่นๆค่อนข้างชัดเจน โดยครูเป็นผู้คอยอบรมสั่งสอน และให้ความรู้กับนักเรียน ได้เห็นพัฒนาการของนักเรียนที่สอน ได้เห็นความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกปลื้มปิติ เป็นความรู้สึกผูกพันกับนักเรียน เกิดเป็นความสุขภายในจิตใจ และอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีได้หวังผลกำไรจากลูกศิษย์ซึ่งจะแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ นอกจากนี้สังคมไทยได้ส่งมอบสืบต่อกันมาให้มีความเคารพต่อครู อาจารย์ ในฐานะผู้มีพระคุณสูงสุดรองจากบิดามารดาอีกด้วย จึงเป็นความสุขทางจิตใจของคนในอาชีพครูถึงแม้ว่าอาชีพครูจะมีความยุ่งยากซับซ้อนต่อการแก้ปัญหาของผู้เรียนมากยิ่งขึ้นตามสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ก็ตาม อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พ.ศ.2551 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความสำคัญต่ออาชีพครูมากขึ้น โดยกำหนดให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีระบบ

บัญชีเงินเดือนเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน
 ประกอบกับการปรับฐานเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้อาชีพครูมีความมั่นคงและมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
 ส่งผลให้อาชีพครูได้รับการยอมรับทางสังคมสูงขึ้นและมีผู้สนใจสมัครเป็นครูมากขึ้น ดังจะเห็นได้
 จากการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นครูในปัจจุบันในแต่ละครั้งจะมีผู้สมัครจำนวนมากแต่รับ
 ได้เพียงไม่กี่คน ประกอบกับข้อบัญญัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตาม
 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีกระบวนการผลิตและการพัฒนา ครู คณาจารย์ และ
 บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ
 ชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้ง
 บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง จึงสร้างความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานใน
 หน้าที่ของครูมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน
 ความภาคภูมิใจหรือเป็นแรงจูงใจต่อความสำเร็จของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้มีการดำเนิน
 นโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของ
 กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล มีการดำเนินการอบรมครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาในทุกระดับทั่วประเทศ อย่างต่อเนื่อง ตามหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถาบัน
 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ทำให้ครูมีความมั่นใจต่อการ
 ปฏิบัติงานยิ่งขึ้นและส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผล
 การศึกษาของ สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ
 ประทุม คงเมือง (2549) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 จังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานของ สพนกิตติ
 สังขทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์ (2554) พบว่าความสุขของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความรู้และความภาคภูมิใจในตนเองหรือเป็นความสุขที่เกิดขึ้นภายใน
 จิตใจมากกว่าภายนอก ในทำนองเดียวกันจากรายงานของ พนิดา คະชา (2551) พบว่าความสุขใน
 การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก และผล
 สสำรวจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการมีความสุขโดยรวมอยู่
 ในระดับมาก และโดยเฉลี่ยของคนไทยมีความสุขอยู่ในระดับมาก(สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ, 2557, รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553)

2. ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพระระดับ ในระดับครู และระดับโรงเรียน ดังนี้

ปัจจัยระดับครู ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับครู พบว่า ตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของครู หรือร่วมกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่าตัวแปรด้านเชาว์อารมณ์ ตัวแปรด้านรายได้ของครู และตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตัวแปรเชาว์อารมณ์ของครู จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพระระดับ พบว่า เชาว์อารมณ์สามารถส่งผลโดยตรงทางบวกต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากเชาว์อารมณ์เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และการรับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสมต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครูซึ่งต้องคอยอบรมสั่งสอนนักเรียนและประสานกับผู้ปกครอง ที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันไปในแต่ละชั้นเรียนและบุคคล ทำให้ครูต้องมีการปรับอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การทำงาน of ครูยังต้องใช้ความเมตตา เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และในขณะเดียวกันยังต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร การปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนต้องทำงานประสานกับผู้อื่น ทั้งในและนอกองค์กรเสมอ เชาว์อารมณ์จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลใน โรงเรียนและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2543) กล่าวว่า เชาว์อารมณ์มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของบุคคล ทำให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และจากงานวิจัยของ คิลกฤทธิ อภิวัฒน์สิงหะ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน โดยทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2554) รายงานว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลอย่างมากต่อความสุขในบ้าน หรือในชีวิตคู่ และยังส่งผลดีต่อสุขภาพของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อมอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมมาศ พลเยี่ยม

และคณะ (2552) พบว่าเขาวีอาร์มณีสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรรายได้ของครู จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า ตัวแปรรายได้ของครูสามารถส่งผลโดยตรงทางบวกต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากรายได้นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่จำเป็นและเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพ ผู้มีรายได้สูงย่อมสามารถซื้อหาสิ่งที่จำเป็นตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนองต่อความต้องการในชีวิตได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow (1970) และสอดคล้องกับรายงานของศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) กล่าวว่าความสุขในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกันตามรายได้ของบุคคลที่ได้รับ เพราะรายได้จะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความมั่นคงและเสริมฐานะทางสังคมของบุคคล ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานอันนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับรายงานของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553) ศึกษาองค์ประกอบ 8 ประการของความสุข พบว่า หนึ่งในองค์ประกอบหลักของความสุขคือการมีฐานะที่มั่นคง ไม่มีหนี้ หรือมีรายได้ที่ดี และสอดคล้องกับรายงานของ Diener (2000) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านรายได้ของบุคคลมีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งนำไปสู่การมีความสุข และระดับความสุขของบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นตามรายได้ที่สูงขึ้นซึ่งหากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไป โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะที่ยากจนและความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ เป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคม เพราะมนุษย์เกิดความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุข มาจากการมีพฤติกรรมเปรียบเทียบกับคนอื่น (Layard, 2005) นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขของคนอเมริกาและคนอังกฤษมีแนวโน้มสูงขึ้นตามรายได้ โดยคนที่มียาได้สูงจะมีความสุขมากกว่าคนที่มียาได้น้อย หรือประเทศที่มีรายได้ต่ำ ทำให้ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตก็ต่ำไปด้วย กล่าวคือการมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยการสันถนาการ และฐานะทางสังคมได้ดี และจะช่วยลดการรับรู้ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความผาสุกด้วย (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ 2553, Blanchflower & Oswald, 2004) นอกจากนี้ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ ค่าตอบแทน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เช่นเดียวกับรายงานผลการศึกษาของ จารุพรรณ แก้วล้วน (2544), นฤมล เรืองโอสธ (2547) ,ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน(2551) พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้การศึกษาของ เกษิณี ขาวยั้งยืน(2546) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจสูง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจุบันภาวะการณค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับสถานภาพทางสังคมที่คาดหวังต่ออาชีพครูสูงกว่าอาชีพอื่นๆ ในชุมชน ซึ่งทำให้ครูต้องรักษาภาพลักษณ์ทางสังคมหรือมีค่าใช้จ่ายทางสังคมสูงขึ้นด้วย ดังนั้นรายได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐาน (สพนภคตติ สังขทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2555) พบว่าปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวของครู จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวของครูสามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกำลังใจจากบุคคลในครอบครัวนั้นจะเป็นกำลังใจที่สำคัญต่อการทำงาน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายในชีวิต มีความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาของ เกษิณี ขาวยังยืน (2546) ได้ศึกษาปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด เนื่องจากคนที่มีคู่สมรสจะได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจจากการทำงาน ช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้จากรายงานของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้บุคคลมีความสุข กล่าวคือการมีครอบครัวที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง จะเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ และสอดคล้องกับรายงานของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกับตัวแปรสภาพแวดล้อม ตัวแปรลักษณะงานและตัวแปรการยอมรับ ในสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคคล ได้ร้อยละ 62.10 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสพนภคตติ สังขทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์ (2554) พบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับรายงานของ รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553) กล่าวว่า ความสุขในครอบครัวสามารถเป็นพลังเสริมให้บุคคลมีความสุขเพิ่มขึ้นไปอีก และในทำนองเดียวกันถ้าสมาชิกในครอบครัวมีความสุขก็ทำให้คนอื่นมีความสุขลดลงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2555) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในระดับโรงเรียน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร ไม่พบตัวแปรใดๆที่ส่งผลโดยตรงต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตัวแปรที่ศึกษาในระดับโรงเรียนไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสุขของครู แต่พบว่าตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและตัวแปรด้านการรับรู้บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือตัวแปรวิสัยทัศน์และการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร สามารถส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของครูและมีผลต่อไปถึงการมีความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และพบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กรและตัวแปรการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สามารถส่งผลต่อการมีรายได้เพิ่มขึ้นของครูในโรงเรียนและมีผลต่อไปถึงการมีความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากวิสัยทัศน์ผู้บริหารเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ความมุ่งมั่นขององค์กร และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการสร้างความสำเร็จของวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องอาศัยการตระหนักรู้ของบุคลากรสู่การนำไปปฏิบัติ โดยวิสัยทัศน์จะเป็นกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานของตนเองได้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมาย ด้วยความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นต่อการทำงาน (Hitchcock,1996) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Bridges (1992) พบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับรายงานของ สมใจ ลักษณะ (2543) พบว่าความสามารถของผู้บริหารองค์การในการ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการทำงาน มีความขัดแย้งหรืออุปสรรคน้อยที่สุด ส่งผลให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจ ที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใส นำมาซึ่งความสุขในที่ทำงาน และสามารถแผ่ความสุขนี้ออกไปยังคนรอบข้าง หรือใน ครอบครัว ส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อครอบครัวดีขึ้นด้วยเช่นกัน (อุษา นามวิเศษ, 2556) ใน ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชน ทั้งระดับชาติและระดับหน่วยงานท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้ทุกองค์การมี กิจกรรมสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้น ดังเช่นการจัดกิจกรรมวันแม่ กิจกรรมวันพ่อ หรือกิจกรรม วันครอบครัว ซึ่งนอกจากได้กำหนดให้เป็นวันหยุดราชการ เพื่อมีการส่งเสริมให้มีการกระทำ กิจกรรมร่วมกันของครอบครัว โดยจัดให้มีกิจกรรมหรือ โครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ใน ครอบครัวในทุกจังหวัด ดังเช่น โครงการกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ โครงการค่ายพัฒนาครอบครัว ไทย โครงการพัฒนาสตรีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และโครงการคนสามวัยสาน สายใยรักแห่งครอบครัว เป็นต้น (ศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน, 2557) นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การ เอกชนหลายแห่งได้มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และความรู้สึที่ดีระหว่าง พนักงาน ด้วยการจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของพนักงาน เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ หรือวัน ครอบครัวยุโรป เป็นต้น (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา, 2552) ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวและ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อความสัมพันธ์ใน ครอบครัวของครู โดยผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นใจและพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว ของบุคลากรจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Sauwalak, 2007) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐด้านการจัดการศึกษาที่กำหนดให้มีโครงการกระจายอำนาจ เป็น การกระจายทรัพยากรไปยังท้องถิ่นต่างๆ เพื่อสร้างความเท่าเทียมในการจัดการศึกษาทำให้นักเรียน ได้มีโอกาสเรียนในโรงเรียนใกล้บ้าน เช่น โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน โครงการโรงเรียนในพื้นที่ หรือโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นต้น (สำนักบริการการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2557) ประกอบกับโครงการครูคืนถิ่นหรือภูมิปัญญาเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) ทั้งนี้ล้วนเป็นนโยบายหรือวิสัยทัศน์ที่มุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้นและส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครู

ตัวแปรการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่าการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสัมพันธ์ใน ครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 เช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ในบทบาทมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร และความคาดหวังต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจนของผู้บริหาร จึงส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความร่วมมือในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน และครู นอกจากนี้โดยบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร คือการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร ตามทฤษฎีการบริหารปัจจุบันที่ให้ความสำคัญทั้งในมิติของงานและมิติของคนสูงพอๆกัน (Blake and Mouton, 1964) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภนันtha โมคกุล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Gordon (1991) พบว่า ปัจจัยความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความดึงเครียด การออกจากงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ นอกจากนี้ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) พบว่า การรับรู้ในบทบาท ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม และพฤติกรรมตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพและบทบาทผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อบุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น คลายความกังวลใจ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการรับรู้ปัญหาและให้โอกาสในการเติบโตในงาน ตลอดจนการรักษาสมดุลชีวิตของพนักงาน ช่วยให้พนักงานมีมุมมองงานในเชิงบวก รู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเติมเต็มของชีวิต ซึ่งการแสดงบทบาท ชื่นชมและการยอมรับ ตลอดจนการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการมีความสุขในการทำงานของบุคคลในองค์กร (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ และคณะ, 2554) พบว่าการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจและสังคมในการทำงาน และสามารถใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรบรรยากาศขององค์กร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่าบรรยากาศในองค์กรสามารถส่งผลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรได้ กล่าวคือการทำงานในบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานแล้วย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียด มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่ประสิทธิผลของการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบรรยากาศไม่เหมาะสมกับการทำงานย่อมส่งผลให้

ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานและไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ของงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ บทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนคือการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาการ โดยการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อันส่งผลให้ครูมีรายได้เพิ่มขึ้น กล่าวคือปัจจุบันรายได้หลักของครูนอกจากเงินเดือนแล้วครูยังสามารถมีรายได้เพิ่มมากขึ้น โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของตนเองได้ ซึ่งนอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผลของโรงเรียนแล้วยังสามารถพัฒนาความสุขในการทำงานของคณะครูในโรงเรียนได้อีกด้วย ทั้งนี้การส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือมีรายได้มากขึ้น สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการของหลายองค์การในปัจจุบันที่มองเห็นความสำคัญของการเพิ่มรายได้ของพนักงาน โดยพยายามจัดสวัสดิการเพิ่ม การจัดเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น หรือแม้แต่จัดตลาดนัดเปิดท้ายขายของให้พนักงานนำของมาขายนอกเวลาทำงาน ซึ่งนอกจากทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแล้วยังส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจในการออมเงิน และการใช้จ่ายอย่างเพียงพอ รวมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรพนักงานทุกระดับ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา, 2552)

เช่นเดียวกับผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาปัจจุบันทั้งในระดับรัฐบาล โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการจัดทำนโยบายหรือโครงการแก้ปัญหาหนี้สินครู (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) และในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน จึงมีโครงการส่งเสริมการทำผลงานวิชาการของครู โดยการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้สถานที่ทำงานมีความน่าอยู่ ใกล้เคียงกับบ้าน เป็นบรรยากาศที่ทำงานน่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ มีกิจกรรม 5 ส มีการแข่งขันกีฬาภายใน และสร้างบรรยากาศทางวิชาการซึ่งการส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาการแล้วยังเป็นการพัฒนาครูด้านวิชาการและช่วยให้ครูมีรายได้เพิ่มมากขึ้นด้วย ส่งผลถึงความสุขในการทำงานของครูสูงขึ้น นอกจากนี้ปัจจุบันยังมีการจ่ายโบนัสสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแม้ว่าเป็นเงินไม่มากแต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูได้มีความรู้สึกมีความผูกพัน และทุ่มเทต่อการทำงานได้มากขึ้น สอดคล้องกับที่มีผู้เสนอแนวคิดไว้ว่าการได้โบนัสน้อยกว่าไม่ได้เลย อย่างน้อยก็ยังทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อการทุ่มเททำงาน และเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไปเพื่อโบนัสที่สูงขึ้นในปีต่อไป ทั้งนี้การทำงานหนักขึ้นหรือการทำงานล่วงเวลาส่งผลต่อความสุขและช่วยทำให้ความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น (นิสารัตน์ ไวยเจริญ และคณะ 2554)

ตัวแปรการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ส่งผลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้

เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะมีความร่วมมือ มีความเชื่อมั่น มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ทุกคนมีโอกาสทำงานได้ตามศักยภาพของตน มีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับรายงานของ อารดา บุญเลิศ (2552) พบว่าการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงออกถึงมิตรไมตรีต่อกัน ตลอดจนมีการทำงานเป็นทีมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าของตน และการที่ครูได้รับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีความสุข (สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์, 2554) นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยเพิ่มโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและมีความมุ่งมั่น พัฒนาผลงานจนสำเร็จ เป็นผลให้ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น นำไปสู่การมีรายได้เพิ่มมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับรายงานของ เจริญ ต้นสกุล และคณะ (มปป) พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่สูงขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารองค์กรที่สำคัญคือการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และสร้างความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร และให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งพัฒนาผลงาน ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ของครูและความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและก่อให้เกิดหนี้สินของครูจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตหรือความสุขในการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) สอดคล้องกับรายงานของ ชिरศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวว่า ใ้ว่า ครูที่ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด มีความมัธยัสถ์ เพราะหากครูใช้จ่ายฟุ่มเฟือยก็อาจก่อให้เกิดหนี้สินและเกิดความเครียดและขาดความสุขการทำงาน

3. โมเดลปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ โมเดลว่าง พบว่า ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับครูและระดับ โรงเรียน มีค่าองค์ประกอบความแปรปรวน เท่ากับ 0.11 และ 0.03 ตามลำดับ คิดเป็นสัดส่วนความแปรปรวนระดับครูและระดับ โรงเรียน ร้อยละ 78.57 และ 21.43 ตามลำดับ ค่าอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียน และมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะดำเนินการวิเคราะห์ตาม โมเดลปัจจัยพระระดับต่อไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความเที่ยงในการประมาณค่า (Reliability Estimate) ร้อยละ 79 และเมื่อวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย โดยการนำตัวแปรอิสระระดับครูมาวิเคราะห์ถึงอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าตัว

แปรที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันแต่ละบุคคล โดยมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระระดับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรเชาว์อารมณ์ ตัวแปรรายได้ของครู และตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวของครู ที่สามารถส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์อิทธิพลร่วม พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายังมีความแปรปรวนเหลืออยู่เพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในระดับโรงเรียนต่อไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .72 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 72 และจากการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน โดยการนำตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนมาวิเคราะห์ในโมเดลพหุระดับ ระดับโรงเรียน พบว่าตัวแปรระดับโรงเรียนที่ส่งผลหรือสามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วยตัวแปรวิสัยทัศน์และตัวแปรการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร โดยพบว่ามีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู ส่วนตัวแปรบรรยากาศองค์กรและตัวแปรการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่ามีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์แบบข้ามระดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ กล่าวคือความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันเนื่องจากอิทธิพลของตัวแปรหรือปัจจัยทั้งในระดับครู และระดับโรงเรียน โดยตัวแปรอิสระที่อยู่ในระดับโรงเรียนสามารถส่งผลไปยังตัวแปรในระดับครูและส่งผลต่อตัวแปรตามหรือความสุขในการทำงานของครูได้ตามลักษณะของ โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนที่กำหนดให้ครูต้องสังกัดโรงเรียน และมีลักษณะการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นเป็นขั้นๆ ชัดเจน ทำให้ตัวแปรอิสระที่อยู่ต่างระดับชั้นที่สูงกว่าสามารถส่งผลไปสู่ตัวแปรในระดับที่ต่ำกว่าและส่งผลไปสู่ตัวแปรตาม ในลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบข้ามระดับ และมีสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์รวมทั้ง 2 ระดับ เท่ากับ .58 หรือมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 58 ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลวิจัยของหลายๆคนที่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามแบบข้ามระดับ (สุวรรณ วิวัฒนานนท์, 2549; นริศ สวัสดิ์, 2550; อภิรติ ปราสาททรัพย์, 2550; ประไพพร อุทธิยา, 2552; มนูญ เชื้อชาติ, 2554; Hutchinson, 1995) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์แบบพหุระดับ ที่กล่าวว่าเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลแบบพหุระดับนั้นเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม โดยคำนึงถึงระดับชั้นของข้อมูลหรือระดับชั้นของตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ข้อค้นพบที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูลมากกว่าการวิเคราะห์แบบ

ประเพณี โดยทั่วไปที่ไม่ได้คำนึงถึงระดับชั้นของข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ตัวแปร ทางด้านการศึกษา ซึ่งตัวแปรอิสระ จะมีหลายระดับ โดยตัวแปรในระดับบน จะส่งผลในเชิง สนับสนุนหรือเสริมการทำหน้าที่ของตัวแปรอิสระในระดับล่าง (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554; นง ลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553; Morrison, 1995; Draper, 1995)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 ผู้บริหารทั้งในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมและพัฒนาความสุขในการทำงานของครู ตลอดจนเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ผลการวิจัย ทำให้ทราบคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยทั้งในระดับครูและระดับ โรงเรียนที่มี มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ต่อไป

1.3 ผลการวิจัยนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ประสิทธิผลของการทำงานอาจจะยังไม่สามารถสะท้อนให้เห็น ประสิทธิภาพได้ชัดเจน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษาคควรกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่นำไปกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่ พบว่า ปัจจัยทั้งในระดับครู สามารถส่งผลโดยตรงทางบวกต่อ ความสุขในการทำงานของครู และปัจจัยระดับ โรงเรียน สามารถส่งผลหรือมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ ได้ ดังนั้นในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา โรงเรียน ควรมีความสอดคล้อง ต่อเนื่องกันในทุกระดับ

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในระดับครู ได้แก่ เซาว์อารมณ์ รายได้ของครู และ ความสัมพันธ์ในครอบครัวของครู ส่งผลโดยตรงทางบวกต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับ ครู ตลอดจนระหว่างครอบครัวของครู เพื่อให้ครูได้มีโอกาสผ่อนคลาย และเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ในครอบครัวมากยิ่งขึ้น และควรส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของครู ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

1.6 จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยในระดับโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร การรับรู้บทบาทของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สามารถส่งผลข้ามระดับต่อการมีความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ การรับรู้บทบาทที่ชัดเจน และสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมให้ครูสามารถเลื่อนระดับวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรทำนายในระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออก โดยการวิเคราะห์ตามโมเดลปัจจัยพหุระดับ ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นตรง (Multilevel Regression Analysis) ซึ่งขาดความต่อเนื่องของการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระ จึงควรมีการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ ในโอกาสต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลปัจจัยพหุระดับ ที่มีการจัดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 ระดับ แต่จากโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษาอาจมีมากกว่า 2 ระดับ ดังนั้นควรจะทำการศึกษาในลักษณะใช้ข้อมูลมากกว่า 2 ระดับ ดังเช่น เพิ่มการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับภูมิภาค เป็นต้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีข้อจำกัดในด้านตัวแปรที่ศึกษาและโปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เกษิณี ขวัญยืน. (2546). ปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
หอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
พัฒนาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). อีคิว: ความสามารถทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- คณะแพทยศาสตร์และการบัญชี. (2552). องค์กรมดีไซน์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ :
กรุงเทพฯธุรกิจ.
- คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2554) ความฉลาดทางอารมณ์ (*Emotional
Intelligence*); [ออนไลน์]: เข้าถึงได้จาก <http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nped/2011>
วันที่สืบค้นข้อมูล 10 สิงหาคม 2554.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของ โรงเรียน
และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จารุพรรณ แก้วล้วน. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เจริญ ต้นสกุลและคณะ, (มปป). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)*. [ออนไลน์], สืบค้นได้จาก:
http://www.smsmba.ru.ac.th/index_files/AEC/Group1.pdf. วันที่สืบค้นข้อมูล: 15 สิงหาคม 2557.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชยธิต กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2553). *ความสุขในที่ทำงาน* ; [ออนไลน์]: สืบค้นได้จาก
http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-1.pdf.
 วันที่สืบค้นข้อมูล: 12 กรกฎาคม 2557.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จิงเจริญการพิมพ์.
- ชินกร น้อยคำยาง และปกาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2554). *ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2549). *ความสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ไตรทิพย์ ฤาชา. (2552). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ทัตพร ราษฎร์นิยม. (2538). *บรรยากาศของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเมืองพญา*. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ. (2543). EQ กับความสำเร็จในชีวิต. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า
จันทบุรี ปีที่ 11(1) หน้า 38-42.
- ธารณ์ ทองงอก. (2552). ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคคลในสำนัก
การศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารัตน์ วงษ์พันธุ์. (2551). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิธีจัดการความขัดแย้งกับ
ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ก พลพิมพ์.
- ธร สุนทรายุทธิ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นัชชลด รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล เริงโอสถ. (2547). ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย [ออนไลน์]: สืบค้นได้จาก
<http://www.thaitheiss.org/detail.php?id=1162546000933> วันที่สืบค้นข้อมูล 17
กรกฎาคม 2557.
- นิตยา คชภักดี และคณะ. (2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัด “ครอบครัวอยู่ดีมีสุข”. สถาบัน
แห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ และคณะ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 (พค. – สค.) หน้า
274 - 288.
- เนตรสวรรค์ จินาวลี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535). การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation). *ข่าวสารการวิจัย*, 15(4), 9-13.
- _____. (2542). *โมเดลลิสม์เรด: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ ชัยเรือง. (2551). *พระหัตถ์บึงจัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-24.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประทุม โพธิกุลม. (2542). *วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จ*. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 37(7), 21-26.
- ประทุม คงเมือง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2549). *Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน*. [ออนไลน์]: สืบค้นได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183> วันที่สืบค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2557.
- ประไพพร อุทธิยา. (2552). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2548). *มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข พิมพ์ครั้งที่ 1* นนทบุรี:สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). *พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมปรีดี หมูวิเศษ. (2549). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา คชะชา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พิสมัย วัฒนวรสกุล. (2551). *ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). (2552) *ความสุข 5 ชั้น*. [ออนไลน์]: สืบค้นได้จาก <http://www.Cdthamma.com/forums/index.php?topic=2808.0> วันที่สืบค้นข้อมูล 23 มกราคม 2557
- พระไพศาล วิสาโล. (2553). *สุขภาพองค์รวมกับสุขภาพสังคม*. [ออนไลน์]: สืบค้นได้จาก www.visalo.org/Article/AttchFile/Health.doc วันที่สืบค้นข้อมูล 28 มกราคม 2557.
- พระมหาสถิตย์ อากาศโร และคณะ. (2553). *ตัวชี้วัดความสุข: กลยุทธ์การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีย์โปรดักท์.
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). *ความสุขกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2551). *ปัจจัยเชิงพระดัดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณินิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงเพ็ญ ชุนหปราน. (2549). *ความสุขในการทำงาน วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับพิเศษ)*, 36-45.
- ภารดี อนันต์นารี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence At Work*. San Francisco, New Jersey: Bass.
- World Health Organization, (1993) *WHOQOL: Study Protocol: Division of Mental Health*.
Geneva: World Health Organization.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organization* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑./

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ. ลาดยาวบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 มกราคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำ โคร่งย่องานวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยพระศัพทที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3839-1043

ผู้วิจัย โทร 08-9478-0930

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑./

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ. ลาดยาวบางแสน ต.แสนสุข
อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

24 มกราคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการงานวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายสถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยพระดั่งที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ไคร์ขอความอนุเคราะห์จากท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3839-1043

ผู้วิจัยโทร 08-9478-0930

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑./

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ. ลาดยาวบางแสน ต.แสนสุข

อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

24 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย สำหรับผู้บริหารและครู จำนวน ชุด

ด้วย นายสถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ใค้ขอความอนุเคราะห์จากท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3839-1043

ผู้วิจัยโทร 08-9478-0930

ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเครื่องมืองานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

พิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย
เรื่อง ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

-
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม
อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิริทิพร นิยมศรีสมศักดิ์
อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 3. ดร. ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค
อาจารย์ประจำภาควิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 4. ดร. สุกิจ โพธิศิริกุล
ผู้อำนวยการ (เชี่ยวชาญ) โรงเรียนวังจันทร์วิทยา จังหวัดระยอง
 5. ดร. ปรีชา ไพรินทร์
รองผู้อำนวยการโรงเรียน (วิชาการ) จุฬารัตนราชวิทยาลัยชลบุรี

ภาคผนวก ก

เครื่องมือในวิจัย ปัจจัยพระระดับ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

- แบบสัมภาษณ์

- แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ปัจจัยทุกระดับ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียง
โดยใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล () ครู () ผู้บริหาร โรงเรียน

วันที่..... เวลา..... สถานที่.....

ประเด็นคำถาม ท่านเห็นว่า มีปัจจัยใดบ้างที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน
ของครู ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา (จัดเรียงอันดับที่มีความสำคัญมากที่สุด ไปน้อยสุดได้ดังนี้) คือ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(ผู้สัมภาษณ์)

ฉบับที่ 1
สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 10 ด้าน คือ

- ด้านที่ 1 แบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร
- ด้านที่ 2 แบบสอบถามด้านความชัดเจนของนโยบาย
- ด้านที่ 3 แบบสอบถามด้านการเมืองในองค์กร
- ด้านที่ 4 แบบสอบถามด้านการสื่อสารในองค์กร
- ด้านที่ 5 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ด้านที่ 6 แบบสอบถามด้านการรับรู้ในบทบาทของผู้บริหาร
- ด้านที่ 7 แบบสอบถามด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
- ด้านที่ 8 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมโรงเรียน
- ด้านที่ 9 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในองค์กร
- ด้านที่ 10 แบบสอบถามด้านทีมงานในองค์กร

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

นายสถาพร พงษ์พิบูล

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 081-9493421

(ขอความกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ จะเป็นพระคุณยิ่ง)

ตอนที่ 1 คำชี้แจง ท่านกำหนดรูปแบบโครงสร้างการบริหารองค์การหรือแสดงพฤติกรรมต่อไปนี้ ในระดับใด โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง จริงที่สุด หรือ ตรงกับรูปแบบ/พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 81 – 100

ระดับ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง หรือ ตรงกับรูปแบบ/พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 61 – 80

ระดับ 3 หมายถึง จริงปานกลาง หรือ ตรงกับรูปแบบ/พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 41 – 60

ระดับ 2 หมายถึง ไม่ค่อยจริง หรือ ตรงกับรูปแบบ/พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 21 – 40

ระดับ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย หรือ ตรงกับรูปแบบ/พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 0 – 20

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจนในด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน					
2. ท่านมีความมั่นใจต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้					
3. ท่านเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
4. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอยู่เสมอ					
5. ท่านใช้วิธีการหลากหลายเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด					
6. ท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
7. ท่านมีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					
ความชัดเจนของนโยบาย					
1. มีความชัดเจนของเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาองค์กร					
2. มีความชัดเจนของแผนปฏิบัติงาน/โครงการ และคณะผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติ					
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและการแก้ปัญหาขององค์กร					
4. โรงเรียนและครูจัดทำแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมสอดคล้องตามนโยบายขององค์กร					
5. มีความชัดเจนของเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ ในการกำกับหรือตรวจสอบตามแผนปฏิบัติการขององค์กร					
6. มีงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน /โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม/เพียงพอ					
7. มีสถานที่ เอกสารและข้อมูลสารสนเทศเพื่อดำเนินงานโครงการ ที่เหมาะสม/เพียงพอ					

พฤติกรรมการณ์ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ระบบการคัดเลือกพนักงาน ในโรงเรียน ยังขาดความโปร่งใสและยุติธรรม					
2. นโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน ยังให้โอกาสความก้าวหน้าและค่าตอบแทนกับบุคคลไม่เท่าเทียมกัน					
3. การกระทำของหัวหน้างานหลายครั้งเป็นการปกป้องตนเอง มากกว่าเป็นการปกป้องเพื่อนร่วมงาน					
4. คนในองค์กรของท่านพยายามให้ข้อมูลข่าวสารอย่างไม่ตรงไปตรงมาหรือบิดเบือน เมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
5. ในองค์กรมีการแบ่งเป็นก๊ก เป็นหมู่คณะ ทำให้ประสิทธิผลงานลดลง					
การสื่อสารในองค์กร					
1. โรงเรียนใช้วิธีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆกับบุคลากร ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทั่วถึง					
2. การหมุนเวียนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายใน โรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ครูทุกคน ได้รับทราบความเคลื่อนไหวต่างๆของโรงเรียนอยู่เสมอ					
4. การติดต่อสื่อสารใน โรงเรียน เป็นข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้					
5. มีการประชุมชี้แจงเรื่องราวต่างๆภายใน โรงเรียนให้ทุกคนได้รับทราบอยู่เสมอ					
6. การติดต่อสื่อสารของครูภายใน โรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว/คล่องตัว					
7. โรงเรียนมีระบบการติดต่อภายใน เช่น โทรศัพท์ภายใน หรือ Internet ให้ครูได้ใช้อย่างทั่วถึง					
ด้านภาวะผู้นำ					
1. ท่านมีการมอบหมายงานให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติอย่างชัดเจน					
2. ท่านได้อธิบายถึงกฎเกณฑ์ นโยบาย และมาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน					
3. ท่านได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและกระบวนการทำงานของครูอยู่เสมอ					
4. ท่านให้คำชมเชยหรือให้รางวัล กับครูที่ทำความดีเสมอ					
5. ท่านให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ผลผลิต และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ					
6. ท่านให้โอกาสครูที่มีผลปฏิบัติงานดี ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญหรือสูงขึ้นเสมอ					
7. ท่านทำให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร					
8. ท่านได้สร้างเอกลักษณ์ของทีมงานในโรงเรียน					
9. ท่านได้แสดงบทบาทด้านผู้นำเป็นแบบอย่างพฤติกรรมสำหรับครูเสมอ					

การรับรู้บทบาท	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านแสดงบทบาทและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมั่นใจและชัดเจน					
2. ท่านมีเป้าหมาย แนวทาง และแผนการทำงานที่ชัดเจน					
3. ท่านทราบกฎหมายและมีคู่มือในแนวทางการปฏิบัติ ชัดเจน					
4. ท่านได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ที่ต้องทำ					
5. ท่านทราบว่า จะปรับปรุงและพัฒนาอย่างไร เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
6. ท่านไม่รู้สึกรอคอยต่อการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของหลายๆคนในเวลาเดียวกัน					
การบริหารความขัดแย้ง					
1. ท่านเลือกการถนอมน้ำใจและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นเอาไว้ก่อนเสมอ					
2. ท่านยอมทำตามเมื่อเห็นว่าความคิดเห็นผู้อื่นถูกต้องหรือมีความสำคัญกว่า					
3. ท่านหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น ที่นำไปสู่ความขัดแย้ง					
4. ท่านใช้การประสานความสนใจของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน					
5. ท่านแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา					
6. ท่านยอมรับฟังความเห็นและประเด็นปัญหาของผู้อื่นอย่างเปิดเผย					
7. ท่านยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่อชัยชนะในบ้างประเด็น					
8. ท่านเชื่อว่าการเจรจาเป็นวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ					
วัฒนธรรมองค์กร					
1. มีจรรยาบรรณเนืงน ประเพณี ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือคณะบุคคลในโรงเรียน					
2. มีระบบการส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่หาความรู้					
3. มีคณะกรรมการกำกับติดตามการปฏิบัติตามหน้าที่ของครูที่ชัดเจน					
4. มีประชุมหรือและข้อตกลงร่วมกันของครู ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายชัดเจน					
5. มีการมอบหมายงานพิเศษให้แก่ผู้ที่มีความถนัดและสนใจ					
6. มีระบบการตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำผิดอย่างชัดเจน					
7. มีระบบเฉลี่ยงานให้แก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
8. มีความเชื่อว่า ทุกคนสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เหมือนกัน					

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านใช้กระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยเป็นส่วนใหญ่					
2. ครูส่วนใหญ่มุ่งมั่นทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านรับฟังความเห็นจากครูก่อนกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน					
4. ครูทุกคนมีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถได้ตามศักยภาพ					
5. ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของตน					
6. ท่านใช้การมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการไปยังฝ่าย/ทีม เพื่อความคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
7. ท่านให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามความจำเป็นของการปฏิบัติหน้าที่					
8. ท่านบริหารงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ					
การทำงานเป็นทีม					
1. มีการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันไว้ชัดเจน					
2. มีบรรยากาศของการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน					
3. มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องร่วมกัน					
4. ทุกคนมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นสอดคล้องกัน					
5. สมาชิกของทีมงานสามารถเข้ากันได้ดี ไม่มีบุคคลที่ก่อให้เกิดปัญหา					
6. เมื่อสมาชิกส่วนใหญ่มีมติเห็นพ้องแล้ว ทุกคนพร้อมสนับสนุน					
7. สมาชิกทีมงานแต่ละคนจะช่วยเหลือสนับสนุนกันอย่างเต็มที่เมื่อเกิดเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องร้องขอ					

ฉบับที่ 2
สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียง

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียง

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบถามอายุ ของครูและขนาดโรงเรียน จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานของครู

ด้านที่ 2 แบบสอบถามด้านเซว้อารมณ์

ด้านที่ 3 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

ด้านที่ 4 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนทางสังคม

ด้านที่ 5 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ

ด้านที่ 6 แบบสอบถามด้านความผูกพันในองค์กร

ด้านที่ 7 แบบสอบถามด้านรายได้ของครู

ด้านที่ 8 แบบสอบถามด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่าน แต่
จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ในระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไปใน
อนาคต

นายสถาพร พฤษฒิกุล

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 081-9493421

(ขอความกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ จะเป็นพระคุณยิ่ง)

ตอนที่ 1 กรุณากรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

ปัจจุบันท่านอายุ ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 คำชี้แจง ท่านได้แสดงพฤติกรรมต่อไปนี้ ในระดับใด โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง จริงที่สุด หรือ ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 81 – 100

ระดับ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง หรือ ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 61 – 80

ระดับ 3 หมายถึง จริงปานกลาง หรือ ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 41 – 60

ระดับ 2 หมายถึง ไม่ค่อยจริง หรือ ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 21 – 40

ระดับ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย หรือ ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของท่านร้อยละ 0 – 20

ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้โชคดีที่มีสุขภาพแข็งแรงไม่ต้องไปโรงพยาบาลบ่อยๆ					
2. ท่านพอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเองเสมอ					
3. ท่านไม่รู้สึกเครียดกับงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4. ท่านพอใจที่ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษอบรม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5. ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านคิดว่าท่านมีรายได้ และสวัสดิการจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม					
7. ท่านรู้สึกว่าทุกคนในครอบครัวของท่านมีความสุข					
8. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน					
9. ท่านได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
10. ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนครูและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข					
11. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกันเสมอ					
12. ท่านรักและศรัทธาในอาชีพครูและหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ					
13. ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานแต่ละวันหมดไปอย่างรวดเร็ว					
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
15. ท่านมีความสุขกับความสำเร็จของงานที่ท่านคาดว่าจะได้รับ					
16. ท่านรู้สึกยินดี และมีความสุขเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ					
17. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในชีวิต					
18. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนครูเสมอ					
19. ท่านสามารถชี้แนะการดำเนินงานให้เพื่อนร่วมงาน ได้สำเร็จ					
20. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเสมอ					

เข้าอารมณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถบอกถึงอารมณ์ที่ท่านกำลังประสบอยู่ได้					
2. เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถผ่อนคลายได้โดยเร็ว					
3. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ได้ทำผิดไปแล้ว					
4. ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่ได้เร็วเสมอ					
5. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มเสมอ					
6. ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนจากการสังเกตสีหน้าและท่าทางได้ดี					
7. ท่านสามารถยอมรับข้อดีข้อเสียของบุคคลอื่นได้เสมอ					
8. ท่านทำงานในกลุ่มอย่างด้อยที่ด้อยอาศัยกัน					
9. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานของกลุ่ม					
บุคลิกภาพ					
1. ท่านเป็นผู้ผู้นำในการแสดงความคิดเห็นเสมอ					
2. ท่านสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามได้					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
4. ท่านไม่อารมณ์เสื่อง่าย เมื่อเกิดข้อบกพร่องในการทำงาน					
5. ท่านเป็นมิตรกับทุกคน					
6. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้แม้เผชิญอุปสรรค					
7. ท่านชอบการเปลี่ยนแปลง					
8. ท่านได้ประพุดิตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
การสนับสนุนทางสังคมของครู					
1. ท่านมีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถของท่านอย่างเหมาะสม					
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บริหารหรือเพื่อนครูในโรงเรียน จะแสดงความเห็นใจและให้อภัยเสมอ					
3. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม					
4. ในหน่วยงานของท่าน มีระบบการจัดสวัสดิการช่วยเหลือครูอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ					
5. ท่านมีโอกาสพบปะและปรึกษาหารือกับเพื่อนครูหรือผู้บริหาร เพื่อรับทราบข่าวสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่เสมอ					
6. ท่านได้รับคำแนะนำ ชี้แนะ และแนวทางแก้ไขจากเพื่อนครูหรือผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้จงได้แม้มีอุปสรรค					
2. ท่านต้องการทำงานแต่ละชิ้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น จนกว่าจะรู้สึกพอใจในผลงาน					
3. ท่านชอบการทำงานหนักหรืองานที่ท้าทาย					
4. ท่านต้องการเป็นที่ชอบพอของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน					
5. ท่านคิดว่าความสำคัญของการทำงาน คือ มิตรไมตรี ที่เกิดจากการทำงาน					
6. ท่านเชื่อว่าความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน					
7. ท่านชอบที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการทำงานของกลุ่ม					
8. ท่านสามารถโน้มน้าวให้คนอื่นทำตามได้					
ความผูกพันต่อองค์กร					
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของโรงเรียนเป็นปัญหาของท่านด้วย					
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้					
3. ท่านมักพูดถึงผลงานที่ดีของโรงเรียนให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ					
4. การลาออกจากงานเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับท่านอย่างแน่นอน					
5. ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
6. ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายมาตลอด ไม่เคยรู้สึกว่าเป็น					
รายได้ / ค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ					
4. สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอ					
5. หน่วยงานมีการจ่ายเงินเพิ่มจากการเพิ่มงานพิเศษที่เหมาะสม					
ความสัมพันธ์ในครอบครัว					
1. บุคคลในครอบครัวมีความรักใคร่ ประองคอง สนิทสนม กันเป็นอย่างดี					
2. ทุกคนในครอบครัวเป็นกำลังใจ และพร้อมให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ					
3. ท่านมีโอกาสไปท่องเที่ยว กับครอบครัว ในโอกาสสำคัญๆ ต่างๆ เสมอ					
4. ทุกคนจะแสดงความห่วงใยเสมอ เมื่อท่านกลับบ้าน ไม่ตรงตามเวลา					
5. ทุกคนในครอบครัวมีโอกาสนั่งทานข้าวพร้อมหน้ากันเป็นประจำ					