

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง
Development of Happiness at Work Indicators of School Administrators
in the Primary Educational Service Area Office in the Central Region

ปาณิสรา ไกรวงษ์* ชวนชม ชินะดังกูร และ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Panisa Kaiwong*, Chuanchom Chinatangkul, and Kamolmal Chaisirithanya
Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Received: April 2, 2021

Revised: May 27, 2021

Accepted: June 8, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง (2) ทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 453 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น โดยค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.936 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มี 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ และผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ($\chi^2 = 891.879$, $df = 250$, $p\text{-value} = 0.0860$, $RMSEA = 0.062$, $CFI = 0.978$, $GFI = 0.973$, $SRMR = 0.021$; $\chi^2/df = 3.568$)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง

Abstract

The objectives of research were: (1) To develop happiness at work indicators of school administrators in the Primary Educational Service Area Office in the Central Region, (2) To analyze the consistency of happiness at work indicators of the school administrators in the Primary Educational Service Area Office in the Central Region with empirical data. The research methodology was a mixed methodology. The sample group consisted of 453 people recruited by the Multistage Random Sampling technique, including school administrators in the Primary Educational Service Area Office in the Central Region, academic year 2020. The questionnaire with the content validity of 0.936 was used for data collection. The statistics were percentage, mean, standard Deviation, EFA and CFA. The results revealed that happiness at work indicators of school administrators in the Primary Educational Service Area Office in the Central Region consisted of 7 components and 23 indicators. According to the consistency test, happiness at work indicators of the school administrators in the Primary Educational Service Area Office in the Central Region conformed to the empirical data. The result of the second order confirmatory factor analysis of quantitative data revealed that the model showed fit to the empirical data ($\chi^2 = 891.879$, $df = 250$, $p\text{-value} = 0.0860$, $RMSEA = 0.062$, $CFI = 0.978$, $GFI = 0.973$, $SRMR = 0.021$; $\chi^2 / df = 3.568$)

Keyword: Happiness at Work, School Administrators, The Primary Educational Service Area Office in the Central Region

บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุขภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ถึงแม้ว่านโยบายการศึกษาจะมุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ผู้สอนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้สอนจะต้องอยู่ในองค์กรแห่งความสุขนั้นคือการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขหรือมีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ถ้าหากได้ทำงานในองค์กรที่มีความสุขและมีความสุขในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อสมาธิ สติปัญญา ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ชิ้นงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายของแผนนโยบายชาติ และการทรวงศึกษาธิการ จากทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อบุคลากรในองค์กร (Duangklang, 2017) ผลของการที่บุคคลมีความสุขในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญกับความยุ่งยากหรือกิจกรรมและเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การพิจารณาความสุขในการทำงานควรให้ความสำคัญต่อความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ เนื่องจากความรู้สึกด้านลบของบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อยกว่าความรู้สึกด้านบวก โดยมีสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงความสุขในการ

ทำงานในหลายลักษณะ ได้แก่ 1) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวกเป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริง หรรษาในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงาน ลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจใน 2) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ เป็นอารมณ์ความรู้สึกเศร้าหมอง ไม่สบายใจ เป็นทุกข์คับข้องใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ซึ่งสิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ ถ้าหากทุกคนมีความสุขในการทำงานมีความรักองค์กรจะส่งผลต่อ คุณภาพงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของแผนและนโยบายของกระทรวงการศึกษา ดังนั้นทิศทางใหม่ในการพัฒนาการศึกษาไทยในยุคความปกติใหม่ (New Normal) จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องเผชิญกับบทบาทหน้าที่ที่ซับซ้อนในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิด ความเครียดระหว่างปฏิบัติงานได้ ถ้าหากผู้บริหารที่ขาดทักษะในการบริหารจะส่งผลกระทบต่อการบริหาร การจัดการศึกษา และการจัดการบุคลากรของโรงเรียนรวมถึงการปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลาง ซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและการศึกษาที่ส่งผลให้วิถีชีวิตของชุมชนชนบท เนื่องจากชนบทอยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางการปกครอง จึงทำให้ขาดแคลนสถานศึกษา ครูผู้สอน อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย และรายได้ของผู้ปกครองไม่เพียงพอต่อการส่งเสียให้ลูก ๆ ได้เรียนในระดับสูงได้ (Phvtikankid, 2015) ซึ่งต่างจาก โรงเรียนในสังคมเมืองอย่างสิ้นเชิง แต่เป้าหมายของกระทรวงศึกษาไม่ได้คำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมกึ่งชนบท แต่มุ่งเป้าไปที่ผลลัพธ์ของผู้เรียนเท่านั้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางมีความสุขในการทำงานในภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างไร จาก เหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาคำตอบของความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่มีความ แตกต่างกันทั้งพื้นที่และบริบทในการบริหารงานโรงเรียน ที่มี การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา การเมือง แผนนโยบายที่ทางการศึกษารวมถึงการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่กระทรวงศึกษาตั้งไว้ ผู้บริหารโรงเรียน มีความสุขในการทำงานในภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างไร มากน้อยเพียงใดและมีตัวบ่งชี้ใดบ้างที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพหรือหาวิธีที่จะเสริม สร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การยกระดับผลการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในการทำงานและส่งผลผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดียิ่งขึ้น (Sintanapanya, Songbundit, Boonthima, Supakit, 2014) และเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องการนั่นคือ เป็นการสร้างสมดุลในการทำงานและเมื่อบุคลากรมีความสุข อัตราการลาออกจะลดลงและประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ซึ่งงานวิจัยหลายฉบับต่างบ่งชี้ให้เห็นว่าอัตราการลาออกและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือมากขึ้นล้วนมีเรื่องของความสุขในการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นความสุขในการทำงานของบุคคลย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานรวมถึงการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร

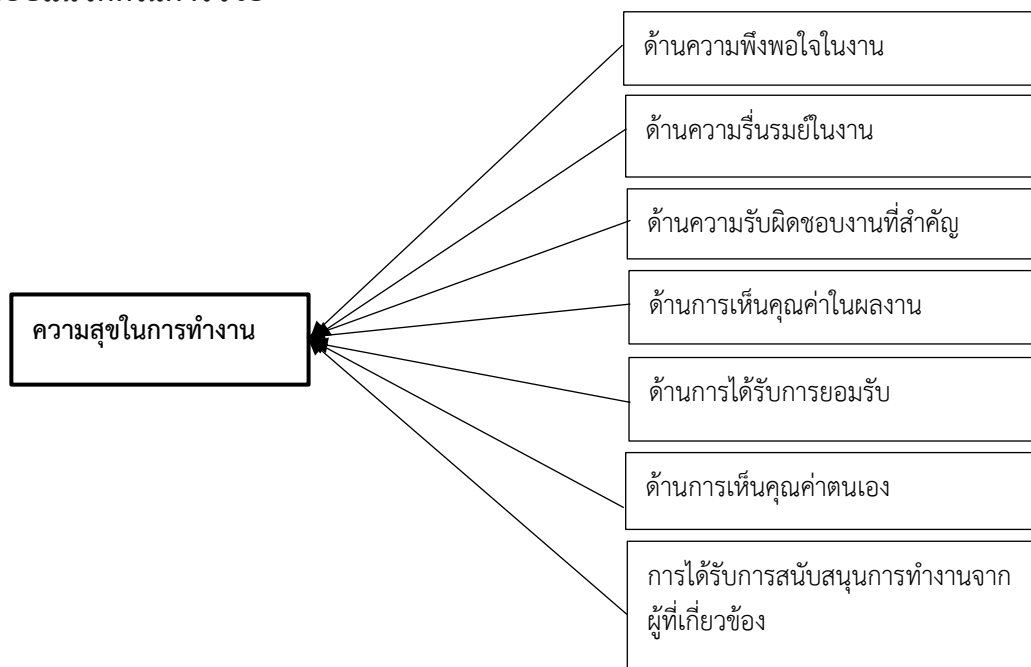
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Chinatangkul, Dejbamrung, 2017) และ Srinont, Canto, Niramichainont (2018) ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านร่างกาย ได้แก่ 1) ภายนอก 2) ปราศจากโรค 3) การพักผ่อนนอนหลับ ด้านจิตใจ ได้แก่ 1) จิตใจดี 2) ไม่เครียด 3) มีความสุข และด้านสังคม ได้แก่ 1) ศีลธรรม 2) การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม 3) ความเสมอภาค สอดคล้องกับ Khammala, Chalabang (2019) ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ สนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ทำสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกทั้งกับตนเองและองค์กร และยังทำให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ Menchai, Tiyaongphaphan, Pitisutti, Kaewjaroen, Mengam, Noklang (2020) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ

ผลของการมีความสุขในการทำงาน

Kittisuksatit (2013) ได้กล่าวถึงผลของการที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Punglak (2016) ประโยชน์ในการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมี 2 ด้าน คือ ประโยชน์ต่อพนักงานและประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางาน และลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของงานจากบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรการวิจัย คือ เป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะโรงเรียนเป็นโรงเรียนระดับประถมทั่วไป (ถึง ป.6) และเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนประจำโรงเรียนเป็นจำนวน 3,295 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนร้อยละ .05 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 357 คน เนื่องจากงานวิจัยอื่นๆ ที่เก็บข้อมูลจะมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามประมาณร้อยละ 40-60 (plopanthin, 2012) เพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

1.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาลักษณะเบื้องต้นของประชากรแล้วจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยโดยที่เน้นความแตกต่างภายในกลุ่มที่แตกต่างกันคล้ายประชากร กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 22 จังหวัด แบ่งตามการ

ดูแลของกระทรวงศึกษาธิการแบ่งเป็น 5 ภาค รวมกับ กรุงเทพฯ เขต 1 เป็น 6 ภาค 40 เขต

1.2 ขั้นตอนที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากระดับภาค ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก (Lottery) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกรุงเทพฯเขต 1 ภาคกลางตอนบน 1 ภาคกลางตอนกลาง และภาคกลางตอนล่าง 1

1.3 ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัด ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก (Lottery) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ภาคกลางตอนบน 1 ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี ภาคกลางตอนกลาง ได้แก่ ฉะเชิงเทรา สระแก้ว สมุทรปราการ ภาคกลางตอนล่าง 1 ได้แก่ นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี และ กรุงเทพฯ. เขต 1

1.4 ขั้นตอนที่ 4 เลือกกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละจังหวัด ใช้สุ่มเลือกจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นนทบุรี เขต 1 ปทุมธานี เขต 1 ฉะเชิงเทรา เขต 1 สระแก้ว เขต 1 สมุทรปราการ เขต 1 นครปฐม เขต 1 ราชบุรี เขต 2 สุพรรณบุรี เขต 2 และ กรุงเทพฯ เขต 1

1.5 ขั้นตอนที่ 5 เลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต ในการศึกษาครั้งนี้ จะมีโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ รวมทั้งสิ้น 651 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นจำนวน 500 คน ทั้งนี้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 453 คน

2. ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานทั้งในและต่างประเทศได้ตัวแปรความสุขในการทำงาน 8 ด้าน 25 ตัวแปร นำตัวแปรที่ได้สร้างข้อคำถามในการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot study) เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางจำนวน 21 คน ในประเด็นคำถามตัวแปรที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งได้ข้อคิดเห็นถึงตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางตรงกันทั้ง 7 ด้าน 25 ตัวแปร และได้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 7 ตัวแปร นำตัวแปรที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม 17 ตัวแปร ซึ่งได้ตัวแปรตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานทั้งหมด 49 ตัวแปร ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยนำข้อค้นพบตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ทั้ง 49 ตัวบ่งชี้ ไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย แบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 80 ข้อ และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 453 คน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางพบว่า มีตัวบ่งชี้ที่วิเคราะห์ได้ 7 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) อันดับหนึ่ง และสอง เพื่อสกัดตัวแปรที่มีค่าอำนาจนัยนัยออก ได้ผลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเป็นลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.71-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.936 นำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 คนและหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย ส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย และส่งลิงค์แบบสอบถาม (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfU2fVrnq_Z3tC2lK2AFOSfcjp3VhgQolywbNk3xw1M_KLtA/viewform) ให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ซึ่งผลตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 455 คน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพบว่าข้อมูลขาดหาย (Missing Data) 2 คน จึงเหลือข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 453 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 จากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความถูกต้องด้วยโปรแกรมเอ็มพลัส (Mplus Program) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มี 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านความตื่นรู้ในงาน (Arousal) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรับผิดชอบงานที่สำคัญ (Responsibility) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเห็นคุณค่าในผลงาน (Esteem in the work) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเห็นคุณค่าตนเอง (Appreciation) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Team supportive) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ($\chi^2 = 891.879$, $df = 250$, $p\text{-value} = 0.0860$, $RMSEA = 0.062$, $CFI = 0.978$, $GFI = 0.973$, $SRMR = 0.021$; $\chi^2 / df = 3.568$) ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

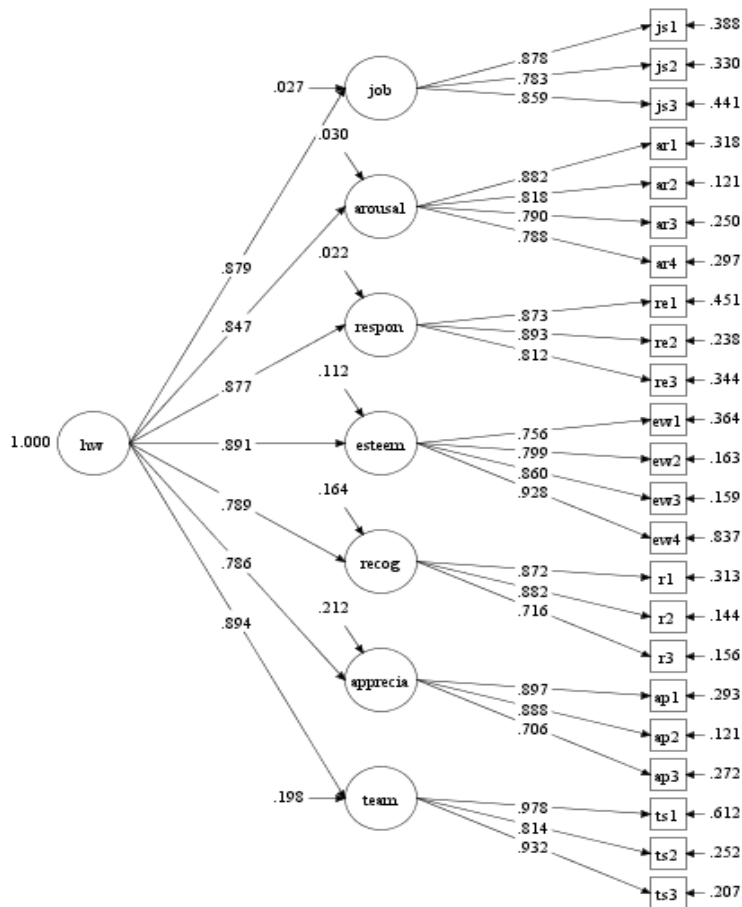
ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	Z-test Est./S.E	P-value
ด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction : Job)	Js1	0.878	0.048	18.292	0.000
	Js2	0.783	0.045	17.400	0.000
	Js3	0.859	0.047	18.277	0.000
ด้านความตื่นระทมในงน (Arousal:)	Ar1	0.882	0.046	19.173	0.000
	Ar2	0.818	0.040	20.450	0.000
	Ar3	0.790	0.041	19.268	0.000
	Ar4	0.788	0.042	18.762	0.000

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	Z-test Est./S.E	P-value
ด้านความรับผิดชอบงานที่สำคัญ (Responsibility : Respon)	Re1	0.873	0.049	17.816	0.000
	Re2	0.893	0.045	19.844	0.000
	Re3	0.812	0.044	18.454	0.000
ด้านการเห็นคุณค่าในผลงาน (Esteem in the work : Esteem)	Ew1	0.756	0.045	16.800	0.000
	Ew2	0.799	0.041	19.488	0.000
	Ew3	0.860	0.044	19.545	0.000
	Ew4	0.928	0.061	15.213	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition : Recog)	R1	0.872	0.046	18.957	0.000
	R2	0.882	0.042	21.000	0.000
	R3	0.716	0.037	19.351	0.000
ด้านการเห็นคุณค่าตนเอง (Appreciation : Apprecia)	Ap1	0.897	0.048	18.688	0.000
	Ap2	0.888	0.042	21.143	0.000
	Ap3	0.706	0.040	17.650	0.000
การได้รับการสนับสนุนการ ทำงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Team supportive : Team)	Ts1	0.978	0.060	16.300	0.000
	Ts2	0.814	0.046	17.696	0.000
	Ts3	0.932	0.050	18.640	0.000
ด้านความรับผิดชอบงานที่สำคัญ (Responsibility : Respon) ด้านการเห็นคุณค่าในผลงาน (Esteem in the work : Esteem)	Re1	0.873	0.049	17.816	0.000
	Re2	0.893	0.045	19.844	0.000
	Re3	0.812	0.044	18.454	0.000
	Ew1	0.756	0.045	16.800	0.000
ด้านความตื่นระทมในงน (Arousal:) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition : Recog)	Ew2	0.799	0.041	19.488	0.000
	Ew3	0.860	0.044	19.545	0.000
	Ew4	0.928	0.061	15.213	0.000
	R1	0.872	0.046	18.957	0.000

จากตารางที่ 1 พบว่าผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มี 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางมี 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยตั้งชื่อผลการวิจัยว่า “JARERAT” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านความตื่นตระหนกในงาน (Arousal) มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านความรับผิดชอบงานที่สำคัญ (Responsibility) มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการเห็นคุณค่าในผลงาน (Esteem in the Work) มี 4 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) มี 3 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการเห็นคุณค่าตนเอง (Appreciation) มี 3 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Team Supportive) มี 3 ตัวบ่งชี้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางทำงานมี 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้

ผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ($\chi^2 = 891.879$, $df = 250$, $p\text{-value} = 0.0860$, $RMSEA = 0.062$, $CFI = 0.978$, $GFI = 0.973$, $SRMR = 0.021$; $\chi^2/df = 3.568$) จากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าค่าดัชนีความกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) และค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI/TLI) ที่เข้าใกล้หนึ่ง ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ที่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Normed-Chi-square) (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยขออภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางทำงานมี 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มี 3 บ่งชี้ ดังนี้ 1) การได้ทำงานตามแนวทางที่วางไว้ชัดเจนโดยมุ่งผลประโยชน์กับนักเรียนเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพครูจะมีอุดมการณ์มุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพครูด้วยจิตวิญญาณ อุดมการณ์ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทั้งเก่ง ดี มีปัญญา และมีความสุข มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) การทำงานโดยไม่มีอำนาจทางการเมืองมากดดัน มาแทรกแซงการบริหารงานในโรงเรียน ตามที่กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ แต่ในทางปฏิบัติจริงการบริหารงานโรงเรียนนอกจากมีกรรมการสถานศึกษาที่จะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน แล้วแต่ยังมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ในที่นี้หมายถึงอำนาจทางการเมืองที่จะเข้ามาแทรกแซงอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียน สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน และศรัทธาในผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีอิสระในการทำงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของอำนาจทางการเมืองแต่อย่างใด 3) การมีครอบครัวที่พร้อมให้การช่วยเหลือทั้งกำลังใจ กำลังกาย และงบประมาณ เนื่องจากในงานบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องบริหารงาน 4 ฝ่าย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีสัมพันธภาพกับชุมชนในที่ตั้งของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารงานและยังมีภาระงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานสำคัญ ๆ ในชุมชน ในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ทำให้เวลาส่วนใหญ่ของผู้บริหารโรงเรียนจะอยู่กับงาน มีเวลาให้กับบุคคลในครอบครัวน้อยลง หากครอบครัวไม่เข้าใจถึงค่าใช้จ่ายที่มีเพิ่มจากงานสังคมต่าง ๆ รวมถึงความเครียดในการบริหารงานที่เกิดขึ้น ถ้าหากครอบครัวไม่เข้าใจ ไม่ให้กำลังใจ หรือให้การช่วยเหลือด้านการเงินในบางโอกาส ย่อมส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวและจะส่งผลกระทบต่อความสุขในชีวิตและในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนได้

ซึ่งสอดคล้องกับ Pormmas, Wongyai, Chitchirachan and Chuanchom (2013) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารในการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของสถานศึกษากับครอบครัว แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีความสุขรวมถึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

2. ด้านความตื่นมียืนงาน (Arousal) มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีแรงจูงใจในการทำงานทุกวัน โดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำ ทั้งนี้แรงจูงใจจะช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกมีความสุขสบายใจทุกครั้งที่มาทำงานได้เห็นนักเรียน เห็นความก้าวหน้าของครู ทำให้การทำงานเหมือนไม่ได้ทำงาน 2) เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่เลวร้าย ฉันคิดว่าหลังจากนี้จะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นตามมา ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารงานโรงเรียนบางครั้งย่อมเกิดปัญหาอุปสรรคและก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหาคือดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการเรียนรู้กับประสบการณ์ตรงจะเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต เมื่องานสำเร็จที่เกิดจากความท้าทายความสามารถจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขจากผลงานที่ตนเองทำได้สำเร็จ 3) การได้ทำงานที่เป็นลักษณะงานที่ชอบและมีความเชี่ยวชาญ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่จะมีความมานะ มีความพยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ซึ่งความพยายามนี้จะมีความสัมพันธ์กับความเป็นมนุษย์ การที่บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองมีความรู้ความสามารถหรือมีความถนัดในด้านนั้น ๆ ย่อมส่งผลดีจากปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ดี เกิดความภาคภูมิใจ และมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนก็มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป แต่หากว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองรักชื่นชอบ และมีความเชี่ยวชาญแล้วย่อมส่งผลสำเร็จทั้งต่อตัวบุคคล และองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับ Apaipakdi (2020) ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข คือ ความรักในงาน โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำและมีความรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า 4) การได้เห็นครุมีความสุข สนุกกับการสอน และสร้างผลงานนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ เนื่องจากการที่ผู้บริหารได้บริหารงานด้านวิชาการ และสอนงานนิเทศงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพในด้านการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ย่อมส่งผลให้ครูในความรับผิดชอบมีศักยภาพในด้านการสอน และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ และครุมีความสุขในการสอนนักเรียน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้เห็นว่าสิ่งที่ตนเองได้ถ่ายทอดหรือส่งเสริมให้ครูในความรับผิดชอบได้เก่งขึ้นนั้น ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุขกับผลสำเร็จจากการบริหารงานย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของบริหารโรงเรียนนั่นเอง

3. ด้านความรับผิดชอบงานที่สำคัญ (Responsibility) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การที่สามารถกำหนดขอบข่ายในการทำงานและนำมาวางแผนบริหารความขัดแย้งไว้ล่วงหน้าและบริหารอย่างค่อยเป็นค่อยไปได้สำเร็จ เนื่องจากความขัดแย้งในองค์กร หรือสถานที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

อาจเป็นได้ทั้งด้านที่มีประโยชน์และด้านที่ไม่มีประโยชน์ โดยขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่พร้อมจะใช้การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนในการจัดอัตราค่าจ้าง บริหารความขัดแย้งในโรงเรียนแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายการศึกษา บุคคลกรให้ความร่วมมือดี งานก็สำเร็จตามเป้าหมายย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ 2) การตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง จึงได้รับความรัก ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเปี่ยมไปด้วยความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม พร้อมจะอุทิศตน เพื่อพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความปรารถนาที่จะพัฒนาศิษย์ตามศักยภาพพร้อมกับตระหนักถึงการพัฒนางานองค์กร เสียสละ มีความคิดสร้างสรรค์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมและเป็นผู้มีจิตใจใฝ่ต่อการศึกษาพัฒนาตนเอง ทำให้งานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมายเกิดประโยชน์ ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรักความศรัทธา ส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุขจากที่ได้รับจากการทำงานนั่นเอง 3) การได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต้องการผลตอบแทนที่ได้จากผลงานที่ตนเองได้ลงมือทำ ซึ่งค่าตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่เพียงเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่รวมถึงสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่องค์กรจำเป็นต้องมี เช่น รางวัลตอบแทนด้านอาชีพ และรางวัลตอบแทนด้านสังคม เมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้รับค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์ที่สอดคล้อง เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนย่อมพึงพอใจที่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากการทำงานของตน สอดคล้องกับ Kasivanidchakung (2014) การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

4. ด้านการเห็นคุณค่าในผลงาน (Esteem in the Work) มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) โรงเรียน ครู นักเรียน ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติทั้งที่เป็นเงินรางวัล และไม่ใช่นางวัล เนื่องจากค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาทั้งรางวัลที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ ดังนั้นการที่ผลการปฏิบัติงานได้รับรางวัลจึงก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนทุ่มเทกำลังกาย และเวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีขวัญกำลังใจที่ดี ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้โรงเรียน ครู นักเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีความสุขจากการบริหารงาน หรือมีความสุขในการทำงาน 2) การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำหน้าที่ เนื่องจากระบบการบริหารการศึกษา บุคลากรในแต่ละระดับจะต้องได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งหากผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากองค์กรการศึกษาในระดับที่เหนือกว่า ให้ได้รับตำแหน่งสำคัญ ๆ นอกเหนือจากงานบริหารโรงเรียน หรือได้รับการไว้วางใจให้ช่วยงานบริหารหรือวางแผน นโยบายการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้รับโอกาสสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทำให้ความรู้ ความสามารถ มีเครือข่ายวิชาชีพที่สนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุขจากการทำงาน 3) การเห็นความสำเร็จในผลงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ร่วมงาน และของนักเรียน ความสำเร็จในการทำงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งรายได้และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะทำงานให้มีผลงานเด่น ๆ อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มมากขึ้น

ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จทั้งของโรงเรียน นักเรียน บุคลากร และผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์แก่สังคม ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุขในการทำงานที่ผ่านมาจนประสบความสำเร็จในผลงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Pimpaporn and Siriwong (2016) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) การได้เห็นพัฒนาการที่ดีขึ้นของนักเรียนปกติและนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษ เนื่องจากพัฒนาการของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่สำคัญของเด็กวัยเรียนได้แก่ พัฒนาการทางด้านร่างกาย พัฒนาการทางด้านสติปัญญา และพัฒนาการทางด้านอารมณ์และสังคม และแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ของกระทรวงศึกษาธิการได้เปิดโอกาสให้นักเรียนพิการเข้าศึกษาทุกระดับและทุกสังกัด ตามความรู้ ความสามารถของนักเรียนแต่ละคนและมีนโยบายให้นักเรียนพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ซึ่งเป็นความยุ่งยากซับซ้อนสำหรับการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อให้เด็กทุกคน ทุกระดับชั้นมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย หากบริหารงานได้สำเร็จย่อมส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนทำงานอย่างมีความสุขหรือมีความสุขในการทำงาน

5. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การได้รับความรัก ความห่วงใยและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การบริหารงานโรงเรียนเป็นงานที่มีความยุ่งยาก เพราะโรงเรียนแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกันทั้งสภาพที่ตั้งของโรงเรียน จำนวนข้าราชการครู สภานักเรียน หรืองบประมาณสนับสนุน เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากผู้บริหารโรงเรียนประสบกับปัญหาในการบริหารงานนั้นยังมีเพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพให้ความรัก ห่วงใย ช่วยแก้ปัญหา หรือคอยให้คำปรึกษา จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกอบอุ่นใจที่มีเพื่อนร่วมวิชาชีพคอยสนับสนุนย่อมส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุขได้ สอดคล้องงานวิจัยของ Megiriya and Muangsan (2018) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) การได้รับการยกย่องในการทำงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนแห่งนี้ ทั้งนี้จากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับรางวัลสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนย่อมเป็นที่ยอมรับในสังคม การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียน เพื่อนร่วมวิชาชีพ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุขจากการทำงานได้ การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 3) การได้เห็นครูในโรงเรียนมีเมตตา รักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลืองานโดยไม่ต้องร้องขอ เนื่องจากที่ครูมีเมตตาต่อนักเรียน มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพความเป็นครู มีจิตใจมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู พร้อมจะการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งครูเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จเพราะเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ โดยพร่ำสอนให้ลูกศิษย์ได้มีความรู้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง ด้วยความรักความเมตตา เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเห็นถึงพฤติกรรมของครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่รักใคร่ให้การช่วยเหลือกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกมีความสุขได้

6. ด้านการเห็นคุณค่าตนเอง (Appreciation) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีความรู้ ความสามารถ ความ

เชี่ยวชาญในงานที่ทำ เนื่องจากความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา สนับสนุนการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารงานนั้นแล้ว การบริหารงานโรงเรียนย่อมขาดประสิทธิภาพและส่งผลเสียคุณภาพนักเรียนได้ สอดคล้องกับ Suemak (2016) ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน 2) การมีความสามารถในการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เนื่องจากการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่การดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมส่งผลต่อความสุขจากการทำงานได้ 3) การรู้สึกดีเมื่อครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเขียนคำร้องขอไม่ให้ย้ายไปทำงานที่อื่น เนื่องจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานดี เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนบริหารงานให้เป็นหนึ่งเดียว ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน นักเรียน (บรรณ) ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งบุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียนทั้งเป็นการส่วนตัวและเชิงสังคม จึงต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานต่อไปเพื่อสานความสัมพันธ์อันดีและช่วยกันพัฒนาการศึกษาในชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนให้เจริญยิ่งขึ้น

7. ด้านการได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Team Supportive) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้ปกครองให้ความร่วมมือดี ให้กำลังใจ กำลังกาย งบประมาณและให้ความปลอดภัยแก่ครูและนักเรียน การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี มีการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ การดูแลช่วยเหลือให้ความปลอดภัยทั้งนักเรียน และครู รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ถึงการให้การสนับสนุน ทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์จากชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับ Ninlapart (2013) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับธรรมชาติของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือทุกด้าน สอดคล้องกับ Wongaudom (2016) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม 2) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ทั้งกำลังใจ กำลังกาย กำลังทรัพย์ และให้คำปรึกษา เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันที่มีลักษณะงานและปัญหาที่เกิดจากงานในลักษณะที่คล้าย ๆ กันจึงเข้าใจถึงปัญหาของกันและกันจึงสามารถให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือได้ดีย่อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับเดียวกัน สอดคล้องกับ Ninlapart and Tiacharoen (2013) ธรรมชาติของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือทุกด้าน ผู้บริหารเน้นการทำงานเป็นทีม 3) ศิษย์เก่าของโรงเรียนสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การออกกำลังกาย งบประมาณในโอกาสสำคัญ ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้จากการที่

ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความรักความผูกพันให้กับนักเรียนเมื่อนักเรียนจบออกไปย่อมกลับมาเยี่ยมโรงเรียนที่ตนมีความรักและผูกพัน และยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Pimpaporn and Siriwong (2016) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การมีทีมงานที่ดี เพื่อนร่วมงาน และลูกศิษย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำเอาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารในองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยศึกษารายละเอียดของตัวบ่งชี้แต่ละตัวนำไปปฏิบัติเพื่อสร้างความสุขในโรงเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีการจัดโครงการ หรือ กิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานหรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อช่วยลดปัญหาครุมีความเครียดในการทำงาน และลดการขาด ลา มาสาย หรือไม่มีความสุขในการทำงาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรคำนึงถึงการทำงานอย่างมีความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ ไปพิจารณาเพื่อที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ได้ตามเป้าหมายการศึกษาของกระทรวงศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้น ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยเพื่อนำมาวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป
2. จากตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้น ควรมีงานวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในแต่ละขนาดของโรงเรียน เพื่อนำมาวางแผนในการบริหารงานโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. ควรศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในแนวทางอื่นที่ไม่ใช่การวิเคราะห์องค์ประกอบ เช่น การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า การวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กอปปราก อภัยภักดี. (2563). บรรยากาองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6 (1), 315-331.
- ก๋อณิษฐ์ คำมะลา และวัลลิกา ฌลาภาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. Journal of Buddhist Education and Research, 5 (2), 65-81.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3) กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564. (Online) Available: <http://special.obec.go.th/HV3/doc/กลุ่มแผน/เล่มแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564.pdf> (9 กุมภาพันธ์ 2563).
- ชวนชม ชินะดังกูร, ศิริชัย ชินะดังกูร และสมใจ เดชบารุง. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9 (2), 26-39.
- ซัชชัย กลีวานิชยกุล. (2557). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7 (1), 166-180.
- ณัฐภรณ์ ชื่อมาก. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมายที่มาของความหมายและองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจเนอเรชันวาย : การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(1), 109-144.
- ทัศนีย์ พฤติการณ์กิจ. (2558). บริบทชุมชนภายใต้สังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 9(1), 7-15.
- ธิดารัตน์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 19 (2), 9-18.
- โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนครสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13 (2), 115-130.
- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ, วิชัย วงษ์ใหญ่, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ และสงวนพงศ์ ชวนชม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 8 (1), 84-95.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6 (3), 61-79.

- พันชัย เม่นฉาย, วิชาญ ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ญัฐนิชา มีงาม และ สุขุมาลัย หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สวนดุสิต. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 16 (2), 61-78.
- มนัสวี ศรีนนท์, สถาพร ชันโต และพชชนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2561). ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากร ในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 14 (2), 92-102.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ยุพิน ผลพันธุ์. (2555). **บทบาทการส่งผ่านความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยล้า และความพึงพอใจในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขา วิทยุวิทยการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.**
- อภิชาติ นิลภักย์. (2556). **ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงาน เขตบางพลัด. วิทยานิพนธ์การมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- อธิคุณ สันธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์,ราชนันย์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ. (2557). การบริหารความสุข ในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28 (88), 15-32.

References

- Chotivaninch.P. (2017). Quality of Work Life and Organizational Commitment That Affect Happiness at Work of University Lecturer. **Executive Journal**. 37 (1), 83-96.
- Jaitha,A. (2016). **Joy in The Performance of The Personnel Department of The Ministry of Justice, Protection of The Rights and Freedoms.** Pathum Thani.
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). **Quality of Life, The Work and Joy.** Bangkok: Thammasat Press.
- Phanthan, B. (2012). **Happiness of Non-Commissioned Police Officers in Provincial Police Region 1.** Thesis Master of Public.
- Sharifzadeh, M & Almaraz, J. (2014). Happiness and Productivity in the Workplace. **American Journal of Management**, 14 (4), 19–26.
- Yamane, Taro. (1976). **Statistics: An introductory analysis.** New York: Harper and Row.

Translated Thai References

- Apaipakdi, K. (2020). **Happy Environment in Workplace: Happy Workers and Achieving Goals**. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Chinatangkul, Dejbamrung. (2017). **The Happiness of Work of Educational Personnels Under Basic Education**. NakhonPathom: Silpakorn University. (in Thai)
- Duangklang, S. (2017). **Happy Workplace and Performance Effectiveness of Official Medical Correctional Institution**. Bangkok: Krirk University. (in Thai)
- Kasiwanichakul,C. (2014). **Enhancement of Happiness at Work for the University Staff: A CaseStudy of Silpakorn University at Sanamchandra Campus**. NakhonPathom: Silpakorn University. (in Thai)
- Khammala, Chalakbang. (2019). **The Happiness at Work of Elementary School Teachers**. Khon Kaen: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus. (in Thai)
- Menchai, Tiyaongphaphan, Pitisutti, Kaewjaroen, Mengam, Noklang. (2020). **Factors Influencing Workplace Happiness of Suan Dusit University's Staff**. Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai)
- Ministry of Education. (2002). **National Education Act. B.E. 2542 (1999) and Amendments Second National Education Act. B.E. 2545 (2002)** Bangkok: Author. (in Thai)
- Ministry of Education. (2010). **National Education Act. B.E. 2553 (2010) and Amendments Third**. Bangkok: Author. (in Thai)
- Ninlapart, A. (2013). **Happiness of Work and Competencies of Teachers Under The Bangkok Metropolitan Administration In Bangphlad District Office**. NakhonPathom: Silpakorn University. (in Thai)
- Phvtikankid, T. (2015). **Community Context Under the Semi-Urban, Semi-Rural Society**. ChiangMai: The Far Eastern University. (in Thai)
- Pimpaporn, Siriwong. (2016). **The Social Construction Meaning, Source of Meaningand Work Happiness Components of University Lecturers in Generation Y: Research to Create Grounded Theory**. Ubon: Ubon Ratchathani University. (in Thai)
- Plopanthin, Y. (2012). **The madiating roles of self-efficacy, burnout and job satisfaction in a teacher's job performance model**. Thesis's Doctor, Chulalongkorn University, Educational research science methodology, Program of Educational research science methodology, Faculty of Education. Program in Educational Research Methodology. (in Thai)

- Pormmas, Wongyai, Chitchirachan, Chuanchom. (2013). **Factors Affecting The Happiness at Work For The Personnel in Nakhonsithammarat Municipality**. Buriram: Buriram Rajabhat University. (in Thai)
- Punglak, M. (2016). **Teachers Happiness in Working in Mueang District Under the Chachoengsao Primary Education Service Area Office**. Chon Buri: Burapha University. (in Thai)
- Sintanapanya, Songbundit, Boonthima, Supakit. (2014). **Happiness Management in School**. Bangkok: Dhurakij Pundit University. (in Thai)
- Srinont, Canto, Niramichainont. (2018). **Indicators of Organizational Happiness for Personnel in Buddhist Universities of Thailand**. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Suemak, N. (2016). **Developing Workplace Happiness Indicators of Early Childhood Teachers in The School Under Office of The Basic Education Commission**. Chon Buri: Burapha University. (in Thai)
- Thidarak Luecha, Kritsdakon Yoongtomg. (2017). **Concept and Measurement of Happiness at Work**. Phetchabun: Phetchabun Rajabhat University. (in Thai)
- Wongaudom, P. (2016). **The Causal Model of Factors Affecting Teachers Happiness at Workplace in Rural Primary Schools in the Upper North Region of Thailand The Office of Basic Education Commission**. Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University. (in Thai)

คณะผู้เขียน

นางปานิศา ไกรวงษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

16, 10 ถนน คลองทวีวัฒนา แขวง ทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

e-mail: panisa42253@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

16, 10 ถนน คลองทวีวัฒนา แขวง ทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

16, 10 ถนน คลองทวีวัฒนา แขวง ทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

