



การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

ภิรเดช แก้วมงคล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

กิริเดช แก้วมงคล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF HAPPINESS ORGANIZATION INDICATORS OF
SCHOOLS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN THE NORTHEAST

BY
PIRADET KAEWMONGKOL

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ภิรเดช แก้วมงคล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 23 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตา กรุณา ในการสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คำแนะนำต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบเข้าพบเจ้านำมาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ภีรเดช แก้วมงคล

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	ภิรเดช แก้วมงคล
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 501 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.26–0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) สุขภาวะกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียน
 สมานฉันท์และร่วมมือกัน

2. ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบหลัก 20
 องค์ประกอบย่อย 99 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) สุขภาวะกายและจิตใจของบุคลากร จำนวน
 15 ตัวบ่งชี้ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 22 ตัวชี้วัด 3) โอกาสเติบโตทางสาย
 อาชีพ จำนวน 17 ตัวชี้วัด 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ตัวชี้วัด
 5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข จำนวน 17 ตัวชี้วัด
 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน จำนวน 16 ตัวชี้วัด โดยตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความ
 เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
 สูงสุด คือ โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมี
 ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = .89.77, p-value = 0.10233,
 df = 74, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.021) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยรวมมี
 ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวบ่งชี้

TITLE	Development of Happiness Organization Indicators of Schools under the Local Administrative Organization in the Northeast
AUTHOR	Piradet Kaewmongkol
ADVISORS	Dr. Pornthep Steannoppakao Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This study aimed to develop happy organization indicators of schools under the Local Administrative Organization in the northeast. This mixed-methods study was conducted into four phases. Phase 1 was to establish conceptual happy organization indicators of schools through document and research synthesis and interviews with seven experts. Phase 2 was to develop the indicators by refining three rounds modified Delphi technique. Phase 3 was to examine the goodness-of-fit of the model with empirical data. The participants consisted of 501 administrators and teachers from schools under the Local Administrative Organization in the northeast, who were selected using multi-stage random sampling, academic year 2025. The instrument was a five-point level rating scale questionnaire, which indicated the validity at 1.00, discrimination power index ranging from 0.26 – 0.87, and reliability index was at 0.98. Data were analyzed using confirmatory factor analysis. Phase 4 was to develop a user manual for the happy organization indicators, which was evaluated for the propriety by five experts using a five-point rating scale questionnaire.

The findings were as follows.

1. The happy organization of schools consisted of six main components, namely 1) Physical and mental well-being of personnel, 2) Human resource management, 3) Career growth opportunities, 4) Organizational culture that supports

work performance, 5) Work atmosphere and environment conducive to happiness and 6) Harmonious and collaborative school community.

2. The happy organization of schools comprised six principal components, 20 sub-components, and 99 indicators, including 1) Physical and mental well-being of personnel contained 15 indicators, 2) Human resource management contained 22 indicators, 3) Career growth opportunities contained 17 indicators, 4) Organizational culture that supports work performance contained 13 indicators, 5) Work atmosphere and environment conducive to happiness contained 17 indicators and 6) Harmonious and collaborative school community contained 16 indicators. The overall propriety was at high level. Among the six principal components, career growth opportunities showed the highest standardized factor loading.

3. The structural model of happy organization indicators for schools under Local Administrative Organizations in the northeast congruent goodness-of-fit with the empirical data (Chi-Square = 89.77, p-value = 0.10233, df = 74, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.021), which supported the proposed hypotheses.

4. The user manual for happy organization indicators for schools under Local Administrative Organizations in the northeast was rated at high level of propriety.

Keywords: Organization of Happiness, the Local Administrative Organization, Indicators

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข	20
ความหมายของความสุข	20
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	23
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	30
องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	34
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	147
ความหมายของตัวบ่งชี้	147
ลักษณะของตัวบ่งชี้	149
ประเภทของตัวบ่งชี้ที่ดี	150
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	151
เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้	153
กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้	155
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ..	158
ความหมายของเทคนิคเดลฟาย	158
รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	159

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ลักษณะของเทคนิคเคลฟายแบบปรับปรุง	162
กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเคลฟายแบบปรับปรุง	162
ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเคลฟายแบบปรับปรุง	165
การสร้างคู่มือ	170
ความหมายของคู่มือ	170
ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ	171
องค์ประกอบของคู่มือ	174
ลักษณะของคู่มือที่ดี	176
3 วิธีดำเนินการวิจัย	189
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	189
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	194
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้	
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
กับข้อมูลเชิงประจักษ์	200
ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	209
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	215
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	216
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	222
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	228

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์	250
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	307
ระยะเวลาที่ 4 ผลการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.....	320
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	323
สรุปผลการวิจัย	323
อภิปรายผลการวิจัย	325
ข้อเสนอแนะ	332
บรรณานุกรม	335
ภาคผนวก	347
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	349
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	361
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	369
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	397
ภาคผนวก จ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	409
ภาคผนวก ฉ คู่มือการใช้เครื่องมือ	437
ประวัติย่อของผู้วิจัย	479

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน	41
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ...	57
3 องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้สุขภาวะทางกาย และจิตใจของบุคลากร	62
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	73
5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	85
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	90
7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของโอกาส ในการเติบโตทางสายอาชีพ	96
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน	105
9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	112
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่เอื้อต่อความสุข	123
11 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	131
12 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ...	137
13 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของชุมชน โรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน	145
14 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย	163
15 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	201

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	205
17 สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	207
18 แผนการดำเนินการวิจัย	213
19 สรุปผลการศึกษาขององค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยองค์การ แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน	223
20 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	227
21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลัก ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	229
22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	230
23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลัก ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	231
24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลัก ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	233
25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลัก ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุข	234

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน 235
27	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร รอบที่ 2 และรอบที่ 3 237
28	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รอบที่ 2 และรอบที่ 3 239
29	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ รอบที่ 2 และรอบที่ 3 242
30	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3 244
31	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข รอบที่ 2 และรอบที่ 3 246
32	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ รอบที่ 2 และรอบที่ 3 248
33	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 251

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	253
35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้าน โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ	255
36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	257
37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	259
38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็น ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านชุมชน โรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน	261
39 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย โมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	271
40 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	273
41 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยใน โมเดลด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	275

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยใน โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	277
43 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อความสุข	279
44 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยใน โมเดลด้านชุมชนสมานฉันท์และร่วมมือกัน	281
45 ค่าสถิติ BARLETT ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยองค์การแห่งความสุขของ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .	282
46 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านสุขภาวะทางกาย และจิตใจของบุคลากร (AA)	283
47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA)	284
48 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (AB)	287
49 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)	288
50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านโอกาสในการเติบโต ทางสายอาชีพ (AC)	291
51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC)	292
52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD)	295
53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD)	295

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)	299
55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข (AE)	299
56 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านชุมชนโรงเรียน สมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF)	303
57 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF)	304
58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	310
59 ค่าสถิติ Barlett ดัชนี KMO ของโมเดลองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	311
60 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	312
61 น้ำหนักองค์ประกอบ (FACTOR LOADING) องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดของการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	316
62 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	320

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
63 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินเครื่องมือวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 399	
64 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 405	

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย	11
2 โมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	49
3 องค์ประกอบย่อยสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	60
4 องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	77
5 องค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	92
6 องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	108
7 องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข	126
8 องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน	140
9 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1	194
10 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 2	200
11 ขั้นตอนการดำเนินงานในระยะที่ 3	208
12 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 4	211
13 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	212
14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ...	263
15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	265
16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	266
17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	267
18 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	268

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
19 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	269
20 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน	270
21 โมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA)	284
22 โมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)	288
23 โมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC)	292
24 โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD)	296
25 โมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อ ต่อความสุข (AE)	300
26 โมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF)	304
27 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	308
28 โมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	314

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เป็นการปฏิรูปประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว จึงจำเป็นต้องเพิ่ม การวิจัยและพัฒนาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการเร่งยกระดับ ทักษะฝีมือแรงงาน คุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึง ในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม และสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและ สุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มี ทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 17) สอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ว่าการพัฒนอย่งยั่งยืนบนพื้นฐานของ แนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มทั้ง ในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมี สภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2564, หน้า 67)

องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์มากขึ้น เพราะ เป็นทรัพยากรที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรและประเทศได้สร้างองค์กรแห่ง ความสุขเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร มีจุดประสงค์ในการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความเครียด และสร้างสัมพันธภาพที่ ดีในที่ทำงาน ซึ่งกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือการสร้างสภาพแวดล้อมทาง

กายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่น ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน (ก้านทอง บุหระ, 2560, หน้า 78)

ในปัจจุบันประเทศไทยมี อบต. จำนวน 7,852 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 76 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 5,333 แห่ง เทศบาล 2,441 กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และเมืองพัทยา 1 แห่ง (กรมการปกครองท้องถิ่น, 2560) อบต. มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณและทรัพยากรด้านการพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านการระดมผู้รู้ในชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีอบต. เป็นจำนวนไม่น้อย ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือ ผู้บริหารของ อบต. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และเห็นความสำคัญของการศึกษามีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา สาเหตุสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านนโยบายของส่วนกลางที่เปลี่ยนแปลงบ่อย กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค โครงสร้างการแบ่งส่วนงานที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่ยังติดขัดกับวัฒนธรรมอำนาจจึงเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 56) ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนจัดการด้านการศึกษาต้องปรับตัว ทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนึ่งในเสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน ตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้สถาบันวิจัยแห่งชาติดำเนินการประชุมระดมความคิดด้านการปฏิรูปการศึกษา ผลสรุปออกมาว่า ประเด็นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูควรมีดำเนินการวิจัย และการแก้ปัญหาสุขภาวะทางอาชีพครู พบว่าหากครูทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ย่อมมีผลโดยตรงต่อการสอนนักเรียน และระบบการดำเนินงานของโรงเรียนยังไม่เป็นอิสระและขึ้นตรงกับนโยบายของกระทรวงส่วนกลาง อันเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นเพื่อจะได้มีการจัดการบริหารปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเยาวชนที่ดีไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (เมธาพร พงษ์ลักษณ์, 2559, หน้า 2)

องค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสุขสมานฉันท์ คนทำงานก็มีความสุขที่ทำงานก็จะน่าอยู่ (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2557, หน้า 3) สอดคล้องกับพลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวไว้ในที่ประชุมเมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566 ว่า การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) จะอยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งนำนโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อนเพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่อกันภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และใช้สำนวนที่เข้าใจง่ายคือ “เรียนดี มีความสุข” เพื่อเดินทางยกระดับคุณภาพการศึกษาไปด้วยกัน ซึ่งการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่ม จากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผล ให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมาก

ยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ <https://www.moe.go.th/> สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2567)

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมียอดประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน (กอกนิษฐ์ คำมะลา, 2563, หน้า 1)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานและสังกัดอยู่ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข และตัวบ่งชี้แห่งความสุขที่มีผลต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความสุขตามความต้องการขององค์กร บุคลากรมีความผูกพัน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร มีความรักในงาน มีความห่วงใย เอื้ออาทร และมีความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีอะไรบ้าง
3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสามารถนำตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้สร้างแบบวัดความสุขในการทำงานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. ด้านการนำไปประยุกต์ใช้

โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการทำงานขององค์กรตามความเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

1.1 ศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.1 สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

1.2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.2.3 โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

1.2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

1.2.5 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

1.2.6 ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

1.3 กลุ่มเป้าหมายการศึกษาคือองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย

1.3.1 นักวิชาการ จำนวน 1 คน

1.3.2 แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร

จำนวน 1 คน

1.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.3.4 ครู จำนวน 3 คน

1.4 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1.1 สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

2.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.3 โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

2.1.5 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

2.1.6 ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

2.2 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 21 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย

2.2.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

2.2.2 แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร

จำนวน 1 คน

2.2.3 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม./สพป. หรือศึกษานิเทศก์ จำนวน 4 คน

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

2.2.5 ครูที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เช่น ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ หรือรางวัลครูต้นแบบ จำนวน 7 คน

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมาวิเคราะห์

2.3.1 รอบที่ 1 แบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

2.3.2 รอบที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นการประเมินความคิดเห็น

2.3.3 รอบที่ 3 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งของคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1.1 สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

3.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.1.3 โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

3.1.4 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

3.1.5 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

3.1.6 ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

3.2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 516 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 516 คน และครู 1,032 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,548 คน (สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565, หน้า 133-199)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ Hair, Blak, Barbin, Anderson & Tathem (2010, pp.168-170) ที่กำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่าง 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้(Observed variable) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) รวม 501 คน

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมของ
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) นักวิชาการ ระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และ
2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
ดังต่อไปนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาจาก ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556); สสส. (2557); พิกุล
พุ่มช้าง (2559); ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560);
ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563); ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565); Diener, E. (2000); IOpener
(2003); Manion (2003), Warr (2007); Joan Burton (2010); Fisher (2010) มี 6
องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน
5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียน
สมานฉันท์และร่วมมือกัน

2. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ศึกษาจากสุรพจน์ วงษ์ใหญ่
(2555); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557); ณาตกรการณ ชยุติสาทกิจ
(2557); สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2560); สุพจน์ย์ พัดจาด (2562); สมศรี
เรืองแก้ว (2563); Walton (1974); Huse & Cummings (1985) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ
1) สุขภาพทางใจ 2) สุขภาพทางกาย 3) ความพอใจของครอบครัว

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาจากสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (2556); พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมดี (2560); นิภาดา
พรหมเมือง (2560); กระทรวงศึกษาธิการ (2560); ขนิษฐา เฝิงจันดา (2561); วิภาดา
สารัมย์ (2562); Castetter (1976); Flippo (1984); Gary Dessle (2002); Wayne R. Mondy
and Robert M. (2005) ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนา
บุคลากร 3) การประสานความร่วมมือ 4) การประเมินผลและการปฏิบัติงาน

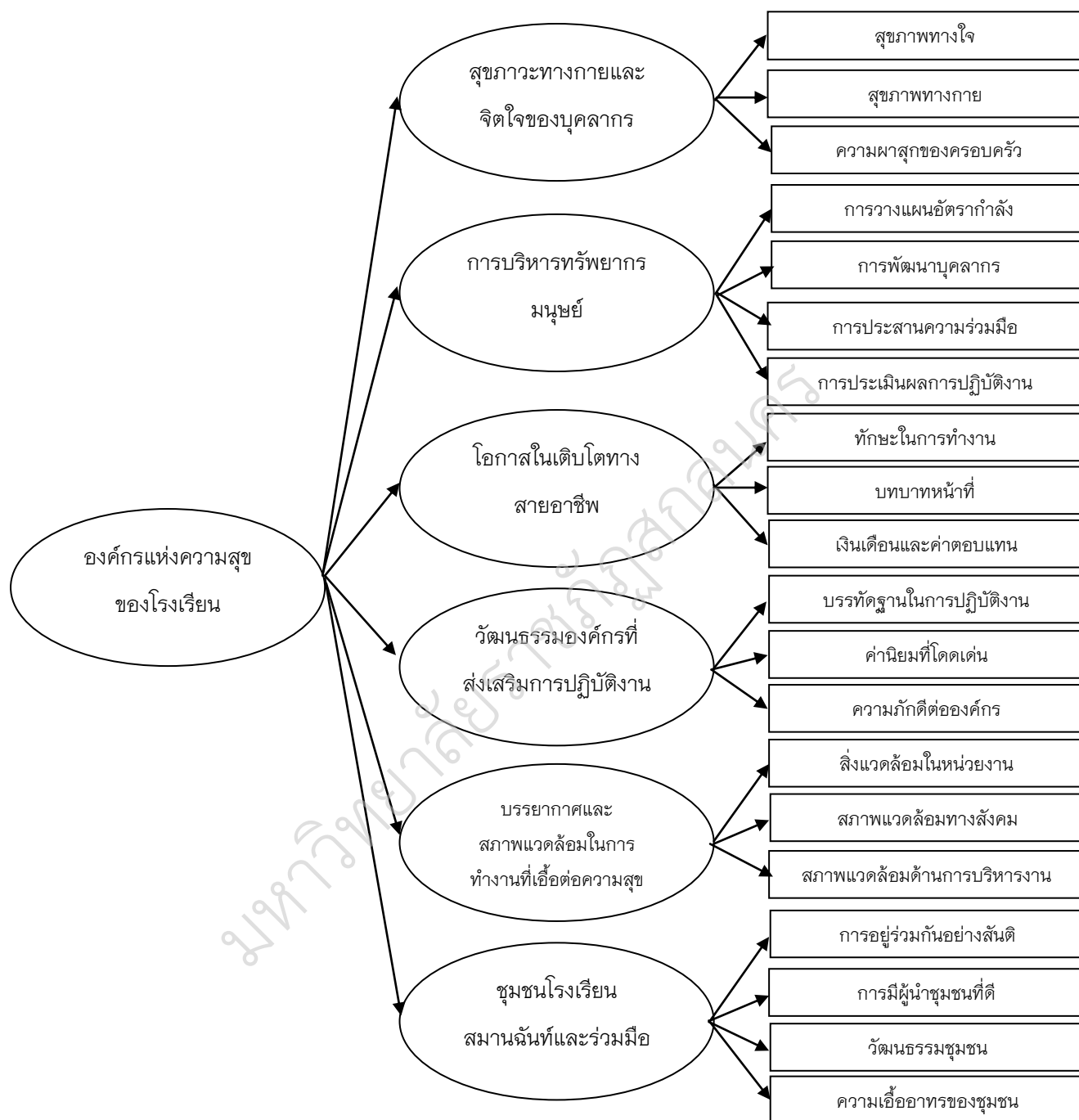
4. โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ศึกษาจากกรณี วณิชย์เศรษฐ์ (2556);
วรรณภา อารวรรณ์ (2557); อิศรี ยาเนตร (2558); โสริยา สุภาพผล และวรรณภา สือกิตินันท์
(2560); ลลิตาภา ทัพวงศ์ (2564); Lent, Brown & Hackett (1994); R. W. Lent et al.
(2002); J. STACY Adams Luthans (2011) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะในการ
ปฏิบัติงาน 2) การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน 3) เงินเดือนและค่าตอบแทน

5. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ศึกษาจากสุนทร โคตรบรรเทา
(2555); กุลบัณฑิต บัวเทศ (2555); เนตรชนก คัมภักดิ์ (2555); สนธยา เกรียงไกร ณ
พัทลุง (2557); นิติพล ภูตะโชติ (2559); เอื้องคำ จันทะพรม (2564); Daft (1986);
Rousseau (1990) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน 2) มีค่านิยมที่
โดดเด่น 3) ความรักดีต่อองค์กร

6. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ศึกษาจาก
ศิวพร ไพรยานนท์ (2555); เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2556); กัญญานุฐ
ปิ่นเกษ (2559); นฤมล อินทราชติ (2560); Gilmer (1967); Moos (1994); Schaufeli &
Rhenen (2008) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน 2) สิ่งแวดล้อมทาง
สังคม และ 2) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน

7. ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ศึกษาจากวิยะดา ลิ้มเสถียร
(2555); ปริญญา สิงห์เรือง (2555); เนืองน้อย บุญยเนตร (2556); ชีรภัทร เสรีรังสรรค์
(2556); ศรัณยา อุตถาการ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และกริชพัฒน์ ภูวนา (2559); รุ่งรัตน์
หัตถกรรม (2560); สุจิตรา ยะวร (2560); Bloomfield, David (2003) ได้ 4 องค์ประกอบ
คือ 1) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2) การมีผู้นำชุมชนที่ดี 3) วัฒนธรรมชุมชน 4) ความเอื้อ
อาทรของชุมชน

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จะใช้เป็น
กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบ หรือตัวแปรที่นำมาแปรค่า หรือวัดค่า ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งปริมาณ และคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานและใช้พัฒนาบุคลากร หน่วยงาน หรือองค์กรได้

2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน หมายถึง องค์กรที่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลั้งใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลั้งใจจะนำไปสู่ผลงานของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และ ตลอดจนพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ประกอบด้วย

2.1 สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร หมายถึง สุขภาพความปลอดภัย ทั้งทางกาย และจิตใจที่องค์กรจะต้องดูแลบุคลากรเพื่อป้องกันการป่วยเจ็บ หลีกเสี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ รู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย

2.1.1 สุขภาพทางใจ หมายถึง สภาพชีวิตอันเป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกอันเป็นผลจากการรับรู้สภาวะสุขภาพ ความรู้สึกอันเป็นผลจากความสามารถของจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

2.1.2 สุขภาพทางกาย หมายถึง สภาพของร่างกายที่เจริญเติบโต แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดีที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง สามารถทำงานได้เป็นปกติ

2.1.3 ความผาสุกของครอบครัว หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลในครอบครัว อบอุ่นหน้าที่ มีความรักความผูกพันระหว่างกัน ดำเนินชีวิต

อย่างพอเพียง มีความมั่นคงและพึงพา มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งพึงพิงกันทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและหรือทางสายโลหิต

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หลักการบริหารในการ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์โดยการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการ สรรหา และการ บรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ตั้งแต่เข้า มาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงาน ของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด ประกอบด้วย

2.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ หรือการ วิเคราะห์จำนวนความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งการขยายตัว หรือลดลงขององค์กร เพื่อความเหมาะสม ของขนาดขององค์กรและเป้าหมาย

2.2.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำ ศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการ ทำงาน รักองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

2.2.3 การประสานความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์กร บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์กรมีบรรยากาศของการเป็น มิตรที่ร่วมกันทำงานไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้าง จุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัด หรือการ ประเมินผลการทำงาน พฤติกรรมและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินที่ได้รับการยอมรับ และเชื่อถือได้จากทั้งผู้ทำการประเมิน และผู้ได้รับการประเมิน

2.3 โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง การทำให้เกิด ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีเฉพาะเจาะจงมีการพัฒนาตัวเอง การเตรียมความพร้อม อยู่สม่ำเสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การปรับขึ้นเงินเดือน การเพิ่มคุณค่าของงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การเสริมโอกาสที่สำคัญ รวมทั้งการจัดสรรความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กร การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้นั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ อาชีพทางสังคม และช่วงวัยตามลำดับขั้นของพัฒนาการทางด้านอาชีพ ประกอบด้วย

2.3.1 ทักษะในการทำงาน หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตนเอง สามารถทำกิจกรรมทำได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการออกแบบ ทักษะการบัญชี ทักษะการคำนวณ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะทางวิศวกรรม เป็นต้น

2.3.2 บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน

2.3.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน ใช้เป็นแนวปฏิบัติ และขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

2.4.1 บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตัวกำหนดพฤติกรรม กฎ หรือมาตรฐานขององค์กรที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน พิจารณาจากคุณภาพและเวลาของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติที่เหมาะสม

2.4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น หมายถึง ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

2.4.3 ความรักดีต่อองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

2.5 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในที่ทำงาน ซึ่งหมายรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน หรือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย ประกอบด้วย

2.5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง องค์ประกอบภายในซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งความสวยงามของภูมิทัศน์ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งมีปัจจัยด้านงบประมาณ ระบบบริหารจัดการและความร่วมมือของครูและชุมชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดได้

2.5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูกัน ครูกับผู้บริหาร รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของครูมีผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและผู้บริหาร

2.5.3 สภาพแวดล้อมของการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ การบริหารคน การบริหารงาน และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

2.6 ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน หมายถึง การที่สมาชิกในชุมชน ผู้นำ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และร่วมกันรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกันบนฐานความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับสมาชิกในชุมชน สร้างความพึงพอใจร่วมกัน สร้างความเห็นพ้องกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน

ทำเหมือนกัน พร้อมใจกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

2.6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หมายถึง ความสงบที่เกิดขึ้น สันติภาพโดยสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิและเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม และสมดุลทางธรรมชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2.6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

2.6.3 วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเป็นเวลานาน ลักษณะนิสัยของสมาชิกในสังคม ค่านิยม ความเป็นระเบียบอันงดงาม จารีต การแสดงออกในความเจริญงอกงาม ศีลธรรมอันดีงามของประชาชน โดยมีการสืบทอดกันมายาวนาน

2.6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน อันหมายรวมถึง ความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตาอาทร ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปัน การเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนหรือมีจิตสาธารณะเพื่อบูชาให้เกิดประโยชน์บุคคลอื่น

3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลนคร (ทม.) เทศบาลเมือง (ทม.) เทศบาลตำบล (ทต.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. โรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โรงเรียนเทศบาลนคร (ทน.) โรงเรียนเทศบาลเมือง (ทม.) โรงเรียนเทศบาลตำบล (ทต.) และโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2567

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567

6. ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2567

7. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง หมายถึง วิธีการรวบรวมคำตอบหรือความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่ององค์การแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ต้องคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยใช้การตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นปลายเปิดในรอบแรก จากนั้นดำเนินการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3 ที่ได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมในรอบแรกจนได้มาซึ่งฉันทามติ

8. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบแนวคิดหรือข้อค้นพบที่เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาและองค์ประกอบอื่น โดยพิจารณาองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

9. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบย่อยแต่ละตัวของตัวบ่งชี้โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการหรือรายงานวิจัยเป็นพื้นฐาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรและกำหนดน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบค่าไค-สแควร์ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็น(p-value) เข้าใกล้ 0 ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

10. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุข หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำนำ สารบัญ วัตถุประสงค์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 รายละเอียดตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุข วัตถุประสงค์ การประเมิน เกณฑ์การประเมิน และส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วย เครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอแนะนำ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข
 - 1.1 ความหมายของความสุข
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
 - 1.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
 - 2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี
 - 2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
 - 2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
 - 2.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้
 - 2.6 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
 - 3.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย
 - 3.2 รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
 - 3.3 ลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
 - 3.4 กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
 - 3.5 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
4. การสร้างคู่มือ
 - 4.1 ความหมายของคู่มือ
 - 4.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ
 - 4.3 องค์ประกอบของคู่มือ

4.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

1.1 ความหมายของความสุข

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

เมธาพร พังลักษณ์ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความสุข หมายถึงการรับรู้ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจและความสนุกสนาน ซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียกมีความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อบุคคลใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานส่วนมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

พรศักดิ์ จรณธรรม (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ความหมายของความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าในสิ่งที่ตนต้องการทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่ การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนเองการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิต อย่างพอเพียง มีความรัก มีความอบอุ่น มีความรู้สึกดีมีความรู้สึกสงบ มีความเอื้ออาทรกัน เพลิดเพลินพอใจกับชีวิต และมีชีวิตที่สมบูรณ์ในสังคม

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562, หน้า 10) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า เป็นต้น

Diener & Oishi (2003, p. 24) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การที่บุคคลประเมินสภาพ ของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นการพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมิน ภาวะสุขภาพ ชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ในสิ่งที่ดีในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำ และคิดในสิ่งที่เลวร้าย

Gavin & Masson (2004, pp. 387–389) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุข และแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต คือ ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน

Alexandrova, A. (2005, p. 301) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิต ที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับ ของความสุข และความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

Layard, R. (2005, pp. 202–203) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

Lyubomirsky (2001, pp. 240–249) กล่าวว่า ความสุขใน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจน แนวคิดเชิงบวก และ

แนวคิดเชิงจริยธรรม ทำให้พนักงานในองค์การมีสุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Manion (2003, pp. 652-659) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง พลังของ อารมณ์ในทางบวก มีความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา มีประสบการณ์ความสุข มีความ สนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในองค์การ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อไป

Kjerulf (2007, อ้างถึงใน เอื้องคำ จันทะนาม, 2564 หน้า 33-34) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงาน จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่ง ไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การมีความรับรู้ทางอารมณ์ในทางบวกต่อการ ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับ คำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมไป ถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการงาน ของตนเอง

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

1.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, หน้า 14) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีระบบการจัดการ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมี กระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อ ผลลัพธ์ขององค์กร

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, หน้า 33-34) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า บุคลากรเข้าถึง โอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อน ร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับ ประสิทธิภาพ และการยกย่องยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าบุคลากรได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข

อธิคุณ สนิธนาปัญญา และคณะ (2557, หน้า 15-32) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบที่ บุคลากรมีต่อสถานที่ทำงานที่ตนทำงานอยู่ เกิดจากการตอบสนองต่อ สถานการณ์ในการ ทำงาน หรือประสิทธิภาพการทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงาน และ สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า องค์กรแห่ง ความสุข คือกระบวนการพัฒนา คนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพา องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

พนัสนิกร มีสิทธิ์ และทศพรทิพย์ ธรรมวิริยะกุล (2560, หน้า 43) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึง อารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, หน้า 41) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข คือ องค์การที่มีกระบวนการพัฒนามาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่ สุขภาพใจเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Manion (2003, pp. 52–55) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข หมายถึง องค์การที่ทำให้บุคลากรเกิด ความสุขในการปฏิบัติงาน ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับ ถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรัก และอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ได้ผลดี

Warr (2007, p.726) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานใน องค์กร เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อคน ทั้งในด้านการทำงาน และ ชีวิตส่วนบุคคล

Makikangas, Feldt and Kinnunen (2007, pp. 197–219) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข เป็นการมองภาพรวมขององค์การเกี่ยวกับคุณภาพ ประสบการณ์ และ จิตใจของบุคลากรในขณะทำงาน เป็นแนวคิดความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (hedonic component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของบุคคลผู้นั้น หรือความ สมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินใจความรู้สึก โดยบุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับตัวของเขาเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเขา

สรุปได้ว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน หมายถึง องค์การที่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่ จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และตลอดจน พนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข

จากการค้นหานิยามของคำว่าความสุขนั้นมีทั้งหน่วยงาน องค์กรและ นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้นิยามไว้ค่อนข้างหลากหลาย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2555, หน้า 6–13) ได้นำเสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 บนฐานของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะ ทางจิต สุขภาวะทางปัญญาและสุขภาวะทางสังคม มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้องค์กร

โดยเฉพาะภาคเอกชนในประเทศไทยเป็นองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ คือ

1) สุขภาพดี (happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน มีเวลาในการพักผ่อน และการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัย

2) น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทร คิดถึงคนอื่น ห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกัน อย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของเจ้านาย ลูกน้อง หน้าที่ของตนและผู้อื่น และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

3) การผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมิน ความเครียด ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4) การหาความรู้ (happy brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็น มืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของตน

5) คุณธรรม (happy soul) หมายถึง คุณธรรมพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตตัปปะ หมายถึงความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี ผู้คุณธรรมจะมีความศรัทธาต่อศาสนามีการปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน

6) ใช้เงินเป็น (happy money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรือ อาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบันทึกบัญชีรายรับ รายจ่าย

7) ครอบครัวที่ดี (happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและเป็นการกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกัน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8) มีสังคมดี (happy society) หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใย ต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว(Radical Change) องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองพลวัตของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในองค์กรธุรกิจ ซึ่งต้องมีการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้เชื่อมโยงถึงบริบทของการแข่งขัน และสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักทั้งของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน เป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความพอใจในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

ก้านทอง บุหระ (2560, หน้า 78) กล่าวว่า แนวคิดกระบวนการขององค์กรแห่งความสุขว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขสิ่งสำคัญที่สุดคือความร่วมมือของทุกคนในองค์กร โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พลังงานและชุมชนเอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและความเชื่อมั่น

บุญเรือง ไตรเรืองวรรณ (2561, หน้า 23) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้ปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้ 1)เตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานแต่ละวัน 2) ผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยการใจกว้าง รับฟัง รู้จักพูดให้เป็น เช่น พูดชื่นชมเมื่อเพื่อนทำดี ขอโทษเมื่อทำผิด รับฟัง และให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความ

ข้อแท้ และยอมรับความคิดเห็นต่าง 3) เปิดใจรับฟังเมื่อหัวหน้าให้คำแนะนำหรือตักเตือน และชี้แจงด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ 4) พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหมั่นฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ รวมทั้งถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน 5) หาที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้เมื่อมีปัญหา เช่น เพื่อนสนิท หัวหน้างาน เพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหาแนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การเริ่มต้นสร้างความสุขด้วยตนเองในทุกช่วงเวลาให้ความสำคัญกับตนเองรวมถึงให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในด้านบวกสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เกิดความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำงาน

ปริยานุช ธนะฉันทน์ และคณะ (2566, หน้า 56) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรจะมีความสุขได้ตามที่ต้องการและปรารถนานั้นต้องอาศัยความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารสูงขึ้นด้วย

Lyubomirsky (2003, pp. 53-62) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีมีความเข้มแข็ง

Veenhoven (2004, p. 3) นักจิตวิทยาชาวเนเธอร์แลนด์ กล่าวว่า ความสุขเป็นคำที่ตรงกับคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดี แสดงถึงชีวิตเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นสิ่งที่ดีเกี่ยวกับชีวิต ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตนั้นมีทั้งคุณภาพภายนอกได้แก่ความสามารถในการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความมีประโยชน์ของชีวิต และคุณภาพภายใน ได้แก่ ความสามารถในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจ ขณะที่นักวิจัยทางสังคมและนักปรัชญาได้นิยามความสุข โดยแยกออกเป็น 1) ความสุขสบาย(Hedonic) ที่เป็นการมองความสุขว่าเป็นความรู้สึกถึงความพอใจ และ 2) ความสุขที่

เกิดจากความเข้าใจในหลักคำสอน (Eudaimonic) ของมุมมองความสุขที่เกี่ยวข้องกับหลักศีลธรรมจริยธรรม คติธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ซึ่งเรียกได้ว่า เป็นความสุขตามหลักคำสอนที่ประเมินคุณค่าของชีวิตจากความสุข (Kesebir & Diener, 2008, pp. 118–119; Fisher, 2010, p. 4) ในขณะที่คำว่า “องค์กรแห่งความสุข” นั้นมีการใช้คำที่ค่อนข้างหลากหลาย เช่น Healthy Workplace, Happy Workplace, Healthy Organization, Workplace Health Promotion และ Healthy Corporation ที่หากแปลความหมายแล้วค่อนข้างมีความคล้ายคลึงกัน องค์การอนามัยโลกได้อธิบายว่า แต่เดิมนั้นองค์กรมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น สุขภาพ และความปลอดภัยจากสารเคมี การออกแบบสำนักงานให้มีความเหมาะสม สะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพกับทางชีวภาพ ขณะที่ Healthy Workplace นั้นหมายถึงสถานที่ที่ทุกคนมาทำงานร่วมกัน โดยที่พนักงานมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งสภาพทางกายภาพ สังคม และชุมชนโดยรอบ รวมทั้งองค์กรได้ป้องกัน ส่งเสริม สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี และความพอใจในการทำงาน (Burton, 2010, pp. 15–16) จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขนั้น เป็นไปตามความหมายของ Healthy Workplace อันเป็นความหมายที่ครอบคลุม อีกทั้งการที่จะมีความสุขได้นั้นต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลก่อนเป็นอันดับแรก และการมีสภาพแวดล้อมที่รายรอบตัวบุคคลนั้นเอื้อต่อความสุขด้วยเช่นกันองค์กรแห่งความสุขนั้นเกิดขึ้นในช่วงปลายปี ค.ศ. 1970 จากการที่องค์กรด้านสุขภาพของแคนาดา มีความสนใจในสุขภาพของสถานที่ทำงาน และความอยู่ดีมีสุขขององค์กรอื่นๆ จึงได้สร้างระบบสุขภาวะของสถานที่ทำงานขึ้นมา ซึ่งมีหลักการและเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยาทางสังคม ซึ่งเป็นสถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานโดยที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้นประกอบด้วย สภาพอากาศ เสียง และแสงสว่าง ซึ่งเป็นคุณภาพของสถานที่ทำงานและเครื่องมือหรือเครื่องจักรต่าง ๆ โดยที่ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา สังคมนั้นเกี่ยวข้องกับการออกแบบการทำงานทั้งชั่วโมงการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการสายงานและผู้ร่วมงาน เป็นต้น องค์ประกอบที่ 2 ทรัพยากรมนุษย์ โดยมองว่าพนักงานเป็นผู้ควบคุมสุขภาพและการทำงานของตนเอง เช่นเดียวกับการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนฝูง และที่ปรึกษาที่เป็นมืออาชีพ และองค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติการด้านสุขภาพ เป็นความคาดหวังในรูปแบบการใช้ชีวิตที่

ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งผลกระทบทางกายภาพ การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา นิสัยในการกินอยู่ การนอนหลับ การใช้ยาหรือสารเสพติด และอื่น ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนทำงานในองค์กร (Burton, 2006, p. 2)

Burton (2010, pp. 15–16) กล่าวว่า ถึงแนวคิดองค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วย

- 1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม
- 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านถึงการ ทำงานและการบรรลุถึงเป้าหมายทั้งตัวของพนักงานและองค์กรไปพร้อมกัน
- 3) การมีสุขภาวะที่ดีของสถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ

Rath & Harter (2012, pp. 174–176) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับ องค์กรแห่งสุขไว้ 5 ประการ คือ

- 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (positive emotion at work) เพื่อที่จะทำให้ พนักงานมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกเชิงบวกต่อบรรยากาศในการทำงานโดยสร้างความ สนุกสนานในการทำงานให้มากขึ้น ทำงานแบบไม่เครียดจนเกินไป ให้มีเวลาพักผ่อน หรือผ่อนคลายได้บ้าง
- 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน (positive relationships at work) ทำให้พนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีสังคมที่ดี มีหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานที่ดีใน สถานที่ทำงาน
- 3) การทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความหมาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน (meaning and purpose at work) หากพนักงานทราบว่า งานที่ตนทำมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว สิ่งที่จะตามมาก็ คือ เขาจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำ และรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการทำงานนั้น ๆ และผลงาน ของพนักงานจะดีขึ้นตามไปด้วย
- 4) ความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงาน (position accomplishment at work) การที่ พนักงานรู้ว่า ผลงานของตนเองเป็นอย่างไร และมีวิธีการไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไรนั้น ซึ่งเป็นผลมา จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนเชิงนโยบายด้านการบริหารในองค์กร

5) การทำให้พนักงานมีสุขภาพดีที่ส่งผลต่อผลงาน (position heal that work) องค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นการทำลายสุขภาพของพนักงาน โดยจัดให้มีระบบความปลอดภัยต่าง ๆ รองรับการทำงานได้เป็นอย่างดีพนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขนั้นมีหลากหลาย แต่ค่อนข้างมีความคล้ายคลึงกัน แต่เดิมนั้นองค์กรมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น สุขภาพ และความปลอดภัยจากสารเคมี การออกแบบสำนักงานให้มีความเหมาะสม สะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพกับทางชีวภาพ เป็นองค์กรที่ทุกคนมาทำงานร่วมกัน โดยที่พนักงานมีสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งสภาพทางกายภาพ สังคม และชุมชนโดยรอบ รวมทั้งองค์กรได้ป้องกัน ส่งเสริม สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และความพอใจในการทำงาน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

Liang, Kidwai, & Zhang. (2016, pp. 74–76) ได้กำหนดดัชนีชี้วัด 10 ตัว เพื่อบ่งชี้ถึงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น และมีการเปรียบเทียบผลทุกปีได้แก่ 1) ดัชนีวัดการศึกษาของนักเรียน 2) ดัชนีวัดแรงจูงใจด้านการเรียนของนักเรียน 3) ดัชนีด้านวิชาการของนักเรียน 4) ดัชนีความกดดันของนักเรียน 5) ดัชนีประเมินความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 6) ดัชนีวัดรูปแบบและวิธีการสอน 7) ดัชนีวัดหลักสูตรการเป็นผู้นำของผู้บริหาร 8) ดัชนีวัดสภาพเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนที่มีผลกระทบต่อผลการศึกษา 9) ดัชนีวัดพฤติกรรมและศีลธรรมของนักเรียน และ 10) ดัชนีวัดสุขภาพกายและใจ การเกิดขึ้นของโครงการนี้มาจากการให้ความสำคัญกับ “ความสุข” ของนักเรียนในการเรียนจึงมีการจัดทำดัชนีชี้วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนทั้งหมดและมีประเมินผลทุกปี เพื่อผลักดันให้ครูปรับปรุงการสอน ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อนาคตทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของเชียงใหม่จะพัฒนาต่อไป โดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ความพยายามปฏิรูปการศึกษาของเชียงใหม่ แม้จะล้มลุกคลุกคลานมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวแต่ก็อยู่บนความตั้งใจและทิศทางที่แน่นอน

Drakpa and Dorji (2013, pp. 17–20) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสีเขียวตามแนวทางแห่งราชอาณาจักรภูฏาน (Green School For Green Bhutan) คือการออกแบบใหม่ทางการศึกษาใหม่ จากการประสานวิสัยทัศน์ขององค์พระมหากษัตริย์แห่งภูฏานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ ฯพณฯ Thakur S. Powdyeel รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นแนวทางในการนำพาประเทศไปสู่การมีความสุขมวลรวมประชาชาติที่ดีขึ้น แนวคิดดังกล่าวคำนึงถึงการศึกษาผ่านสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ โรงเรียนสีเขียวแห่งภูฏาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือการเรียนการสอนและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยวิถีทางที่ช่วยเพิ่มค่าดัชนีสีเขียว ได้แก่

- 1) ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสีเขียว (Natural/Environmental Greenery) หมายถึง การส่งเสริมและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนด้วยการปลูกพืช ปลูกต้นไม้ประเทศภูฏานกำหนดให้วันที่ 2 กรกฎาคมของทุกปีเป็นวันปลูกต้นไม้แห่งชาติในโรงเรียน
- 2) วิชาการสีเขียว (Academic Greenery) เป็นการแสวงหาความคิดที่ยอดเยี่ยมและยิ่งใหญ่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ นำ ไปสู่การรู้จักตนเอง เพื่อเป็นแนวทางการดำรงชีวิตในอนาคต แก่นของวิชาการสีเขียว คือ การนำแนวคิดของ Albert Einstein ที่กล่าวไว้ว่า “การศึกษามีใช้การเรียนรู้จากความจริง หากแต่เป็นการฝึกฝนการใช้สติปัญญาในการคิด”
- 3) จิตวิญญาณสีเขียว (Spiritual Greenery) เป็นการมองตนเองและการเชื่อมโยงไปกับความรู้สึกภายในจิตใจในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งจิตวิญญาณสีเขียวจะหมายถึง การรู้จักและเชื่อในสิ่ง (พระเจ้า) ที่มีจิตวิญญาณอันสูงส่งกว่าจิตวิญญาณปกติของเรา
- 4) ความสุนทรีสีเขียว (Aesthetic Greenery) การประทับใจในความงาม ความดีและรสนิยมเป็นความสุนทรีในสิ่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมองสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์นั้นอย่างไร
- 5) สังคมสีเขียว (Social Greenery) การรู้จักที่จะอยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน สังคมสีเขียว หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนกับ ผู้ปกครอง นักเรียนกับครูผู้ปกครองกับครูและโรงเรียนกับชุมชน
- 6) คุณธรรมสีเขียว (Moral Greenery) คือ การสนับสนุนความดีเหนือความเลว ความร่วมมือเหนือการแข่งขัน และความยุติธรรมเหนือชัยชนะที่ได้มาจาก

การทุ่มทุน คุณธรรมสีเขียว หมายถึงการตระหนักรู้ถึงความผิด-ถูก ชั่ว-ดี บุญ-บาป จริง-เท็จ ทุกคนต้องเข้าใจในคุณค่าของคุณธรรมดังกล่าวเปลี่ยนเป็นนามที่มีคุณภาพ โรงเรียนในประเทศไทยครูได้นำคุณค่านี้นำมาปฏิบัติซึ่งสามารถนำพาให้นักเรียนได้คำนึงถึงการดำรงชีวิตของตนเองในอนาคต

7) ภูมิปัญญาสีเขียว (Intellectual Greenery) การเพาะบ่มทางจิตใจ ภูมิปัญญาสีเขียว หมายถึง การตระหนักถึงพลังแห่งจิตใจ และนำ พลังนั้นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

8) วัฒนธรรมสีเขียว (Cultural Greenery) เป็นการแสดงออก โดยสื่อผ่านทางร่างกาย ภาษา และความคิดวัฒนธรรมสีเขียว หมายถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ที่สืบต่อกันมายาวนาน

Salmon (2016, p. 178) ได้กล่าวถึงองค์การ UNESCO (2017) ได้กำหนดให้โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) UNESCO ริเริ่มโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงานระบุคุณลักษณะ กรอบและหลักเกณฑ์ สำหรับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการคือ (1) คน (People) (2) กระบวนการ (Process) และ (3) สถานที่ (Place) ซึ่ง UNESCO และสถาบัน KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE หรือ KEDI แห่งสาธารณรัฐเกาหลีใต้ได้รวบรวมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข ส่วนที่สำคัญ แก่นสาระ ข้อค้นพบ จากการเผยแพร่ตีพิมพ์รวมถึงนโยบายที่แนะนำจากงานสัมมนาที่ปรากฏว่า นิยามความสุขที่เป็นหัวใจของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เรียกว่า “ศาสตร์แห่งความสุข” หรือ “Science of happiness” มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง “character strengths” ที่พัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสร้างสรรค์ความขยันหมั่นเพียรความดีและการทำงานเป็นทีม

Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2019, p. 76) ได้ศึกษาถึงการศึกษเชิงบวก (Positive Education) รวมความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับความสุขได้ข้อค้นพบ แนวคิดของความสุข 3 ประการสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ (1) ความสุขเป็นสิ่งที่มาจากการบ่มเพาะ ประกอบด้วยมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดี (2) การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นหลัก มีลักษณะเป็นองค์รวมและมีหลายมิติ (3) การศึกษาที่สามารถนำไปสู่

ความสุข เป็นแหล่งของความสุขและมีความสุขในตัวเอง เราสามารถที่จะเรียนรู้ที่จะมีความสุข แต่เราก็สามารถมีความสุขที่จะเรียนรู้ได้เช่นกัน

Calp (2020, p. 189) ได้กล่าวถึงแนวคิดและเกณฑ์ของโรงเรียนแห่งความสุขในโครงการโรงเรียนแห่งความสุขเริ่มต้นดำเนินงานโดยสำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน นักเรียน ครูผู้ปกครอง และผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อที่จะนิยามสิ่งที่จะเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข สืบจากคำถาม 4 คำถาม ได้แก่ 1) สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 2) สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ไม่มีความสุข 3) สิ่งใดที่สามารถทำให้การเรียนและการสอนสนุกสนาน เพลิดเพลิน และ 4) สิ่งใดที่สามารถทำได้ที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกพิเศษ รู้สึกอบอุ่น คำถามเหล่านี้แสดงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ 1) คน (People) คน และความสัมพันธ์เชื่อมต่อกันภายในโรงเรียนและกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด 2) กระบวนการ (Process) ที่สนุกและบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ที่ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและครูสร้างสรรค์ ร่วมมือกันและเป็นอิสระ และ 3) สถานที่ (Place) บรรยากาศภายในโรงเรียนที่อบอุ่นและเป็นมิตรเต็มไปด้วยความพอใจ ที่นำมาสร้างสรรค์ให้เป็น “โรงเรียนแห่งความสุข”

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิกดำเนินการในกรอบแนวทางของ UNESCO ได้แก่ คน มิตรภาพ ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ทักษะเชิงบวกของครูการเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง ความร่วมมือในทางบวกและคุณค่าในการฝึกฝน เงื่อนไขและความเป็นอยู่ในการทำงานของครู และทักษะและสมรรถนะของครู กระบวนการ ความสมเหตุสมผลและความยุติธรรมในการะงาน การทำงานเป็นทีมและร่วมมือและจิตวิญญาณของทีม ความสนุกในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและการวิธีการเรียนรู้ อิสระในของนักเรียนในการสร้างสรรค์และเข้าร่วมในการเรียน ความรู้สึกร่วมในความสำเร็จและผลสำเร็จ กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน การเรียนรู้แบบเป็นทีมระหว่างนักเรียนกับครูเนื้อหาที่มีประโยชน์เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับการเรียนรู้และการฝึกพัฒนาจิตให้อยู่ดีมีสุขและการควบคุมความเครียด และสถานที่สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัยปราศจากการกลั่นแกล้ง พื้นที่การเรียนรู้แบบเปิดและเป็นพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สำหรับการเล่น วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่อง Happy school โรงเรียนมีวินัยเชิงบวกในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนใส่ใจในความสะอาด สุขาภิบาลและโภชนาการ และโรงเรียนบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย

1.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, หน้า 15) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้ 1) คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน 2) มีความปลอดภัยและชีวอนามัยที่ดี 3) มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 4) มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน 5) มีความรักและผูกพันต่อองค์กร 6) เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของกระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2557, หน้า 6) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือ การสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การเข้าถึงพนักงานในเรื่องของความสุภาพพื้นฐานทั้ง 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกาย และจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. สังคมดี (Happy Society) คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง
6. ใจสงบ (Happy Heart) คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ปลอดภัย (Happy Money) คือ มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
8. ครอบครัวดี (Happy Family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

พิกุล พุ่มซาง (2559, หน้า 108) กล่าวว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในประเทศไทย และองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ด้วยกันคือ

1. ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
2. ความสุขด้านสังคม (Happy Society)
3. ความสุขทางการเงิน (Happy Money)

4. ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
5. ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
6. ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
7. การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle)
8. ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
9. ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
10. การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 9)

ได้กำหนดองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งความสุขไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People)
2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความ รัก ความสามัคคีในองค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะ การเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity)

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ หมายถึงลูกค้าหรือผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 34) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, หน้า 57-58) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง กัลยาณมิตรในที่ทำงาน ความเคารพ การให้กำลังใจ การสนับสนุน และความร่วมมือ 2) ทักษคติเชิงบวกต่องานที่ทำ หมายถึง ความรักในงานที่ทำ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ทักษคติเชิงบวกในที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงภารกิจที่เหนือกว่าเงิน ความท้าทาย และการให้ความหมายกับงานที่ทำ 3) ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานน่าทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารจัดการองค์กร 4) คนทำงานมีความสุข หมายถึง มีความสุขกับงานที่ทำ

Diener, E. (2000, pp. 67-74) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion)
4. อารมณ์ทางลบ (Negative Emotion)

IOpener (2003, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ 1) ผลงาน (Contribution) 2) ความเชื่อมั่น (Conviction) 3) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) 4) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และ 5) ความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานในองค์กรและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ IOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของ ตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction)

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment)

5. ความมั่นใจ (Confidence) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

Manion (2003, p. 652) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดย การที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) คือ การทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับ ความเชื่ถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Warr, P. (2007, p. 200) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคล ในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ สัมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเข้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้ศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หรือรับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาลงมือและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น จะเป็นคนที่ไม่ยอมให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

Joan Burton (2010, p. 28) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข (Healthy Workplace Framework) (อ้างถึงใน เส้นทางเดินไปสู่องค์กรสุขภาวะภาครัฐ. (2557) โครงการพัฒนาดัชนีสุขภาวะภาครัฐ สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะขององค์กร สสส.) ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical work environment) เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่อิงตามโครงสร้างกายภาพในองค์การที่เอื้อต่อการทำงานให้มีความสะดวก เช่น สิ่งก่อสร้างอาคารเครื่องจักร สภาพทางเคมีสินค้าวัสดุอุปกรณ์เป็นต้น ที่อยู่ในกระบวนการผลิตของสถานที่ทำงาน รวมถึงและคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่น สุขภาพความปลอดภัย ทั้งทางกาย และจิตใจที่องค์กรจะต้องดูแลบุคลากรเพื่อป้องกันการป่วยเจ็บ หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำ ให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต

2. แหล่งทรัพยากรสนับสนุนด้านสุขภาพของบุคลากร (Personal health resources) เป็นทรัพยากรและระบบขององค์การที่จัดให้มีไว้ในการดูแลและรักษาสุขภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่พร้อมในการปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ บริการด้านสุขภาพ โอกาส และทรัพยากรรวมถึงข้อมูลที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3. ความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน (Enterprise community involvement) เป็นแนวทางในการสร้างสุขภาพให้กับบุคลากรในเชิงความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและชุมชนรอบข้างขององค์การอันได้แก่ กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันองค์กร สภาพชุมชนที่เอื้อต่อสุขภาพทางกายและจิตใจรวมถึงทักษะความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรทั้งหลายที่มีผลให้บุคลากร และครอบครัวเกิดความผาสุกและปลอดภัย

4. สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมจิตใจ (Psychosocial Work Environment) เป็นสภาพแวดล้อมสภาพทางจิตวิทยาในองค์การอันได้แก่ สภาพทางจิตวิทยาในองค์การ วัฒนธรรมองค์การความเชื่อ ทศนคติค่านิยม แนวปฏิบัติในองค์การ เป็นต้น โดยสภาพเหล่านี้จะส่งผลต่อทั้ง สุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคลากร เช่น หากพนักงานมีความเครียดก็จะส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ สัมพันธ์กับร่างกายองค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลบุคลากรให้มีสุขภาพะในการดำเนินชีวิต ความเป็นองค์กรสุขภาพะทั้ง 4 มิติ ตามโมเดลองค์กรสุขภาพะขององค์การอนามัยโลก ยังอธิบายถึงระบบขององค์ประกอบในการเชื่อมโยงกับขั้นตอนที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอันได้แก่แนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ที่สร้างคุณค่าและจรรยาในองค์การที่เชื่อมโยงเป็นแกนหลักอยู่ในทุกมิติขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Fisher (2010, pp. 384–412) ระบุองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขไว้ 7 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) คือ เจตคติต่องานมีองค์ประกอบทั้งด้านปัญญาและอารมณ์ แต่ผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจะให้ความสนใจที่ด้านปัญญา โดยการทำงานลักษณะของงานมากกว่าการวัดประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงานหรือความรู้สึกที่เกี่ยวกับงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) เมื่อกล่าวถึงองค์การแห่งความสุข องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่ถูกนำมาใช้วัดองค์กรแห่งความสุขมากเป็นอันดับสองรองจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ

คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข

3) ความเกี่ยวข้องในงาน (job involvement) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันในงาน คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำและแสดงให้เห็นว่างานคือสิ่งสะท้อนความเป็นตัวตน (one's identity) และสะท้อนคุณค่าของตน (self-esteem)

4) ความผูกใจมั่น (engagement) คือการที่บุคคลอุทิศกายใจเพื่องาน มีความเอาใจใส่ต่องานที่ตนทำ

5) ความเติบโตของงานและความกระปรี้กระเปร่า (thriving and vigor) เป็นองค์ประกอบที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ ซึ่งบางการวิจัยระบุว่าเป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6) สภาวะสิ้นไหลแรงจูงใจภายใน (flow and intrinsic motivation) เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่บุคคลเกิดความเพลิดเพลินและเบิกบานใจขณะมีใจจดจ่อกับงานที่ตนทำ สภาวะสิ้นไหลจะเกิดได้มากขึ้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนที่สูงขึ้น (high self-efficacy) และได้รับทรัพยากร เช่น การสนับสนุนจากองค์กร

7) อารมณ์ในการทำงาน (affect at work) เป็นองค์ประกอบที่แตกต่างจากองค์ประกอบที่กล่าวมา เนื่องจากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นองค์ประกอบด้านปัญญาหรือ ด้านเจตคติ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2557)	สสส. (2557)	พิบูล พุ่มช้าง. (2559)	ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรภัทรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2560)	ก่อกนิษฐ์ คำมะละกา (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	Diener, E. (2000)	IOPENER (2003)	Marion (2003)	Warr, P. (2007)	Joan Burton (2010)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
ชุมชนสมานฉันท์				✓		✓									
มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน					✓										
ความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน											✓				
3. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร													9	75.00	✓
มีสุขภาพที่ดีในการทำงาน	✓														
มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ		✓													
ความสุขทางด้านร่างกาย			✓												
คนทำงานมีความสุข				✓		✓									
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					✓										
ความพึงพอใจในชีวิต							✓								

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557)	สสส. (2557)	พิบูล พุ่มช้าง (2559)	ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัดชัยแก้ว. (2560)	กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	Diener, E. (2000)	IOpener (2003)	Manion (2003)	Warr, P. (2007)	Joan Burton (2010)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีในการทำงาน	✓														
ที่ทำงานน่าอยู่				✓		✓									
ลักษณะงานที่ทำให้					✓										
บรรยากาศที่ดีในการทำงาน									✓						
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ											✓				
11.วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน													7	58.33	✓
มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	✓														
น้ำใจงาม		✓													
การทำงานเป็นทีม			✓												
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน					✓										
วัฒนธรรมองค์กร								✓							
สภาพแวดล้อมทางสังคม											✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2557)	สสส. (2557)	พิบูล พุ่มชูแสง. (2559)	ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัดชัยแก้ว. (2560)	ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	Diener, E. (2000)	IOpener (2003)	Marion (2003)	Warr, P. (2007)	Joan Burton (2010)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
ความผูกพันต่อองค์กร												✓			
12. อารมณ์ในการทำงาน													3	25.00	
ความสุขทางด้านจิตใจ			✓												
อารมณ์ทางบวก							✓								
อารมณ์ในการทำงาน												✓			
13. ความมั่นใจ													3	25.00	
ความมั่นใจ								✓							
การเป็นที่ยอมรับ									✓						
ความเกี่ยวข้องในงาน												✓			
14. แรงจูงใจภายใน และการสนับสนุนจากองค์กร								✓				✓	2	16.66	
15. มีความปลอดภัย และชีวอนามัยที่ดี	✓														
16. ความสุขทางสมอง			✓										1	8.33	
17. อารมณ์ทางลบ							✓						1	8.33	
รวม	6	8	10	3	6	4	4	5	4	3	4	7			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่นักวิชาการได้เสนอไว้ นั้น พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 17 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปน้อย องค์ประกอบที่ได้รับการคัดสรรมีดังนี้

1. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร รวมองค์ประกอบ มีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความสุขทางด้านร่างกาย คนทำงานมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความเพลิดเพลินในการทำงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 75.00

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมองค์ประกอบ กระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่องาน ความสบายใจในการทำงาน และความเกี่ยวข้องในงาน โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 58.33

3. โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพรวมองค์ประกอบ ทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ผลงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 58.33

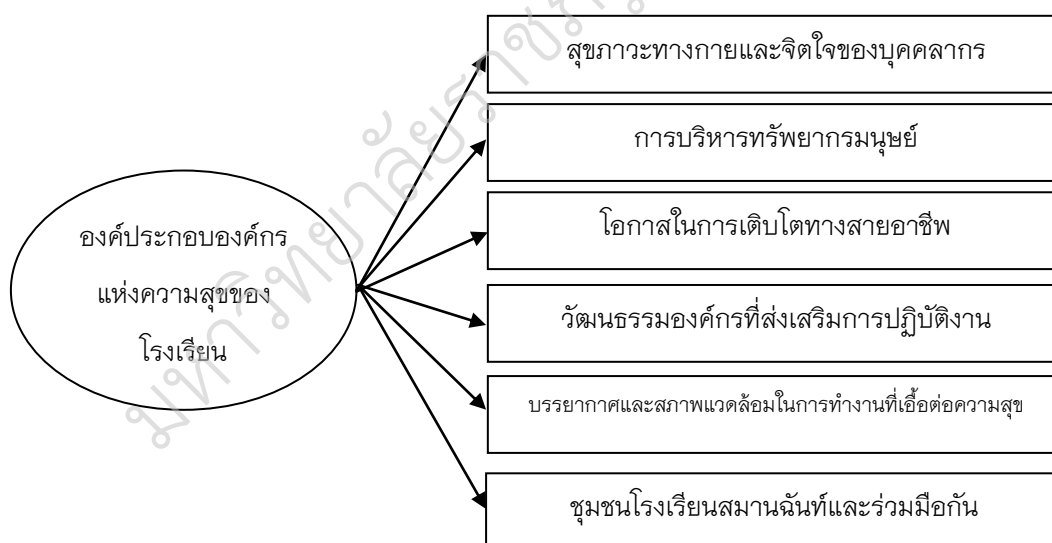
4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน รวมองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร มีความรักและผูกพันต่อองค์กร น้ำใจงาม การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 58.33

5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข รวมองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีในการทำงาน ที่ทำงานน่าอยู่ ลักษณะงานที่

ท่า และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยใช้ชื่อว่า “บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข” ซึ่งมีค่าความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 50.00

6. ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน รวมองค์ประกอบ สังคมดี มีความรักสามัคคี ชุมชนสมานฉันท์ มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน และความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชนความเกี่ยวข้องในงาน โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน” ซึ่งมีค่าความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 50.00

องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ประกอบด้วย สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน

ในลำดับต่อไปผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน เพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก เพื่อสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

1.4.1 องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียน สนิทสนมและร่วมมือกัน และแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1.1 สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

ความหมายของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

สุรพจน์ วงษ์ใหญ่ (2552, หน้า 13) กล่าวว่า สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร หมายถึง ความสมดุลของทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ไม่เพียงแต่ไม่เจ็บป่วยหรือไม่มีโรคหากยังครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตที่ยืนยาว และมีความสุขของทุกคนด้วย

สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2560, หน้า 37) กล่าวว่า สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร หมายถึง การกระทำที่มุ่ง การบรรลุระดับสูงสุดของสุขภาพและความผาสุก เป็นการกระทำที่เพิ่มระดับความผาสุกของบุคคลและกลุ่มคน และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับพฤติกรรมส่งเสริม สุขภาพของครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพเป็นกิจกรรมหรือพฤติกรรมด้านบวกที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงสุขภาวะ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันเพื่อคงไว้หรือยกระดับภาวะสุขภาพของตนเอง ความผาสุกของชีวิต และความมีคุณค่าในตนเองประกอบด้วยกิจกรรม 6 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ 2) ด้านกิจกรรมทางกาย 3) ด้านโภชนาการ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ และ 6) ด้านการจัดการกับความเครียด ถ้าบุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้ก็จะก่อให้เกิดสุขภาวะและเมื่อบุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพจนเป็นแบบแผนในการดำรงชีวิต ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาวะตลอดชีวิต ซึ่งการมีสุขภาวะจะทำให้บุคคลมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีผลผลิตในการทำงานมากขึ้น ลดการขาดงาน ลด การเจ็บป่วยและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

Naylor., et al., (2016, p. 15) กล่าวว่า สุขภาวะทางกาย และจิตใจของบุคลากร หมายถึง จิตใจกับร่างกายของมนุษย์มักจะส่งผลเกี่ยวเนื่องต่อกันเสมอ กล่าวคือ การที่สุขภาพไม่ดี ร่างกายทรุดโทรม ย่อมทำให้จิตใจไม่มีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเองก็จะลดลงไปจากปกติเป็นอย่างมาก และในทางกลับกันหากจิตใจไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ร่างกายก็จะเหนื่อยล้าได้เร็วกว่าปกติ เพราะเป็นการฝืนทำ ทั้งที่ใจของเราไม่มีความสุขเอาเสียเลย ที่แ่งกว่านั้นก็คือ นอกจากร่างกายจะเหนื่อยล้าจนอาจถึงขั้นเจ็บป่วยแล้ว งานที่ได้เองก็ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นอีก แต่ถ้าหากองค์กรได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพทั้งทางกายและใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพนักงาน รวมไปถึงมีกิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมแวดล้อมได้ใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างพนักงานในองค์กรกับผู้คนในชุมชนใกล้เคียง ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรมีสุขภาพทางกายและใจที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานกับองค์กรของเราได้อย่างมีความสุข ไปจนถึงขั้นที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอยู่เสมอ ๆ

Ohnberger, Fichera and Sutton (2017, p. 155) กล่าวว่า สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร หมายถึง สุขภาพกายสุขภาพใจของบุคลากรเป็นสถานที่ที่ทุกคนมาทำงานร่วมกันโดยที่พนักงานมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งสถานภาพทางกายภาพ สังคม รวมไปถึงชุมชนโดยรอบ และองค์กรได้มีส่วนร่วมป้องกันส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดีและความพอใจในการทำงาน” ดังจะเห็นได้ว่า ทั้ง “สุขภาพ” และ “ความเป็นอยู่ที่ดี” นั้น ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญในคำจำกัดความของคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ที่องค์การอนามัยโลกได้มีการกล่าวเอาไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก ๆ ที่ทำให้พนักงานในองค์กรของเราสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ ช่วยส่งผลให้งานขององค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่นไม่มีขาดตกบกพร่อง

สรุป สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร หมายถึง สุขภาพความปลอดภัย ทั้งทางกาย และจิตใจที่องค์กรจะต้องดูแลบุคลากรเพื่อป้องกันการป่วยเจ็บ หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

องค์ประกอบสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคคลากร

สุรพจน์ วงษ์ใหญ่ (2555, หน้า 27) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคคลากร มี 5 มิติ ได้แก่

1. มิติทางกาย (Physical dimension) เป็นมิติทางร่างกาย ที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรค หรือความเจ็บป่วย มีปัจจัยองค์ประกอบทั้งด้านอาหาร สิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย ปัจจัย เกื้อหนุนทางเศรษฐกิจที่เพียงพอ และส่งเสริมภาวะสุขภาพ
2. มิติทางจิตใจ (Psychological dimension) เป็นมิติที่บุคคลมีสภาวะทางจิตใจที่ แจ่มใส ปลดปล่อย ไม่มีความกังวล มีความสุข มีเมตตา และลดความเห็นแก่ตัว
3. มิติทางสังคม (Social dimension) เป็นความผาสุกของครอบครัว สังคม และชุมชน โดยชุมชนสามารถให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สังคมมีความเป็นอยู่ที่เอื้ออาทร เสมอภาค มีความยุติธรรม และมีระบบบริการที่ดีและทั่วถึง
4. มิติทางจิตวิญญาณ (Spiritual dimension) เป็นความผาสุกที่เกิดจากจิตสัมผัสกับ สิ่งที่มีบุคคลยึดมั่นและเคารพสูงสุด ทำให้เกิดความหวัง ความเชื่อมั่นศรัทธา มีการปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามด้วยความมีเมตตากรุณา ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ และยินดีในการที่ได้มองเห็นความสุขหรือ ความสำเร็จของบุคคลอื่น ทั้งนี้สภาวะทางจิตวิญญาณจะเกิดขึ้นบุคคลมีความหลุดพ้นจากตนเอง (Self-transcending)
5. มิติทางอารมณ์ (Emotional dimension) คนเราจะตอบสนองต่ออารมณ์ทั้ง ทางด้านบวกและลบ ผลที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ทั้งนี้อยู่ที่การควบคุมของแต่ละบุคคล มิติสุขภาพองค์รวมทั้ง 5 มิติ ซึ่งถือเป็นสภาวะจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยสภาวะทางจิตวิญญาณจะเป็นมิติที่สำคัญที่บูรณาการความเป็นองค์รวมของกาย จิต อารมณ์ และสังคมของบุคคลและชุมชนให้สอดประสานเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จิตวิญญาณเป็นสิ่งสำคัญของสุขภาพที่จะยึดกุมสภาวะในมิติอื่น ๆ ให้ปรับตัวประสานกันอย่างครอบคลุมและครบถ้วนทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และชุมชน หากขาดสภาวะทางจิตวิญญาณ มนุษย์จะไม่พบความสุขที่แท้จริง ขาดความ สมบูรณ์ในตนเอง มีความรู้สึกบกพร่อง หากมีความพร้อมถึงสิ่งอันมีคุณค่าสูงสุดก็มีความสุขหรือสภาวะที่ดีได้แม้ว่าจะบกพร่องทางกาย เช่นมีความพิการ หรือเป็นโรคเรื้อรัง หรือร้ายแรง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557, หน้า

66) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร มี 4 มิติด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านส่วนตัว 2) ด้านชีวิตการทำงาน 3) ด้านสังคม และการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านรายได้ สวัสดิการ และการเงิน

มาตรฐานการณ ชยุตสาหกิจ (2557, หน้า 39) กล่าวว่า

องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร มี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

- 1) สุขภาวะทางกาย หมายถึง การที่เยาวชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจาก โรคภัยไข้เจ็บ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมการสำรวมกาย ได้แก่ การรู้จักใช้กายกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีสติ ไม่เกิดโทษต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น พฤติกรรมการบริโภค ได้แก่ การรู้จักการบริโภค และใช้สิ่งต่าง ๆ อย่างฉลาด ใช้อย่างพอดี และตรงประโยชน์ที่แท้จริง เป็นต้น ตลอดจนการดูแล ป้องกัน และรักษาตนไม่ให้เจ็บป่วย รวมถึงไม่มีอุบัติเหตุ
- 2) สุขภาวะทางจิต หมายถึง การที่เยาวชนมีสุขภาพ และความสมบูรณ์ทางด้าน จิตใจ โดยประเมินจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพจิต คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ความเป็นผู้มีคุณธรรมอยู่ในจิตใจ เช่น เมตตา กรุณา สุภาพอ่อนโยน ซื่อสัตย์กตัญญู ด้านสมรรถภาพ จิต คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้จิตใจผ่องใส เบิกบานและสงบ
- 3) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การที่เยาวชนมีความสัมพันธ์ และสามารถอยู่ร่วมกัน กับผู้อื่นด้วยดี โดยพิจารณาจาก การรู้จักและรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง (มีวินัย) การรู้จักช่วยเหลือ เกื้อกูล (ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น) และการประกอบอาชีพสุจริต ไม่เบียดเบียน ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน 4) สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง การที่เยาวชนมีความสุขจากการใช้ชีวิตอย่างรู้เท่าทัน และไม่ประมาท โดยประเมินจากพฤติกรรมการรู้จักแสวงหาความรู้และใช้ความรู้ไปในทางที่ถูก (ใฝ่รู้) คิดลงมือทำ และแก้ปัญหาอย่างมีสติ (คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น) และรู้เท่าทันเหตุการณ์ ไม่ยึดติด กับสิ่งต่าง ๆ (มีอิสรภาพ)

สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2560, หน้า 37)

กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ 2) กิจกรรมทางกาย 3) โภชนาการ 4) ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 5) การพัฒนาทางจิตวิญญาณ และ 6) การจัดการกับความเครียด ถ้าบุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้ก็จะก่อให้เกิดสุขภาวะ และเมื่อบุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพจนเป็นแบบแผนในการดำรงชีวิตก็จะให้บุคคลนั้นมีสุขภาวะตลอดชีวิต

สุพจน์ีย์ พัดจาด (2562, หน้า 87) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร มี 5 องค์ประกอบคือ 1) คนทำงานเป็นสุข 2) ที่ทำงานเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข 5) ชุมชนเป็นสุข

สมศรี เรื่องแก้ว (2563, หน้า 27) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย แนวทางในการดูแลเน้นเรื่องอาหาร การออกกำลังกาย การหลีกเลี่ยงสารเสพติด 2) ด้านจิตใจ เน้นการพักผ่อน นันทนาการ การจัดการความเครียด 3) ด้านสังคม เน้นการปรับตัว การคบเพื่อน และ 4) ด้านสติปัญญาเน้น การพัฒนาทางปัญญา

Walton (1974, pp. 22-27) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงิน และ ไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็น อย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป ได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาส ก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความ ต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทาง เศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความ ต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อน

ตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการจ้างงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และ จะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรอย่างรอบคอบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยัง จะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญต่อการเคารพความเป็น มนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับใน ความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life) การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควร ตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้ง ส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social Relevance of Work life) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้ สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจใน องค์กรของตน

Huse & Cummings (1985, pp. 199–200) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร มีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และ

ผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็น ตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็น ที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมี ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับ การเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้ คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้วาทะการอันวิเศษและรับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุข
ภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนด
องค์ประกอบย่อยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

องค์ประกอบย่อยสุขภาวะทางกายและ จิตใจของบุคลากร	สุรพจน์ วงษ์ใหญ่ (2555)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557)	ธนาคารกรุงไทย (2557)	สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2560)	สุพจน์ย์ พัดจาด (2562)	สมศรี เรืองแก้ว (2563)	Walton (1974)	Huse & Cummings (1985)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. สุขภาพทางกาย									7	87.50	✓
มิติทางกาย	✓										
สุขภาวะทางกาย			✓								
กิจกรรมทางกาย				✓							
การออกกำลังกาย						✓					
สภาพแวดล้อมเป็นสุข					✓						
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย							✓	✓			
2. สุขภาพทางใจ									8	100.00	✓
มิติทางใจ	✓										
ด้านชีวิตและการงาน		✓									
สุขภาวะทางจิต			✓								
คนทำงานเป็นสุข					✓						
การจัดการความเครียด				✓		✓					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							✓	✓			
3. ความเชื่อทางศาสนา									2	25.00	
มิติทางจิตวิญญาณ	✓										
การพัฒนาทางจิตวิญญาณ				✓							
4. ความผาสุกของครอบครัว									5	62.50	✓
มิติทางสังคม	✓				✓						

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยสภาวะทางกายและ จิตใจของบุคลากร	สุรพจน์ วงษ์ใหญ่ (2555)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557)	ณัฏฐการรณ์ ชยุตสาหกิจ (2557)	สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2560)	สุพจน์ย์ พัดจาด (2562)	สมศรี เรืองแก้ว (2563)	Watson (1974)	Huse & Cummings (1985)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
ด้านส่วนตัว		✓									
ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ				✓							
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							✓				
ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ				✓							
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							✓				
5. สุขภาพทางการเงิน									3	37.50	
ด้านรายได้ สวัสดิการ และการเงิน		✓									
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม							✓	✓			
6. สังคมและการมีส่วนร่วม									3	37.50	
ด้านสังคม และการมีส่วนร่วม		✓				✓					
สภาวะทางสังคม			✓								
7. สภาวะทางปัญญา									2	25.00	
สภาวะทางปัญญา			✓								
การพัฒนาทางปัญญา						✓					
8. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา											
ความสามารถ							✓	✓	2	25.00	
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				✓				✓	2	25.00	
10. ความสุขในการทำงาน									2	12.50	
ที่ทำงานเป็นสุข					✓						
การร่วมกันทำงาน							✓				
11. ชุมชนเป็นสุข					✓				1	12.50	
12. มิติทางอารมณ์	✓								1	12.50	
13. โภชนาการ				✓					1	12.50	
14. ความสอดคล้องกับกฎหมายและ รัฐธรรมนูญ							✓		1	12.50	

ตาราง 2 (ต่อ)

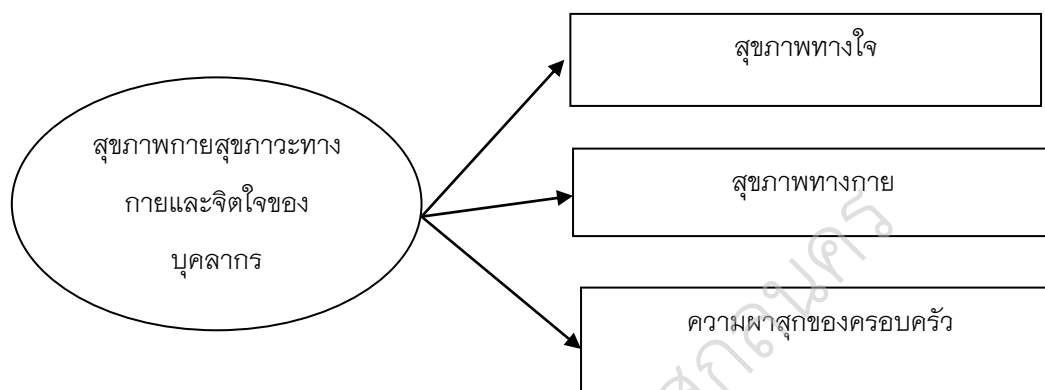
องค์ประกอบย่อยสภาวะทางกายและ จิตใจของบุคลากร	สุรพจน์ วงษ์ใหญ่ (2555)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557)	ณัฐพร วัฒนศิริ (2557)	สำนักงานนโยบายและแผนบริหารงาน (2560)	สุพจน์ย์ พัดจาด (2562)	สมศรี เรืองแก้ว (2563)	Walton (1974)	Huse & Cummings (1985)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
15.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของ งานและองค์กร							✓		1	12.50	
16.ลักษณะการบริหารงาน								✓	1	12.50	
17.ภาวะอิสระจากงาน								✓	1	12.50	
18.ความภูมิใจในองค์กร								✓	1	12.50	
รวม	5	4	4	6	5	4	8	8			

จากตาราง 2 องค์ประกอบย่อยของสภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร
ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะ
เดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็น
องค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 50 และ
จัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. สุขภาพทางใจ รวมกับ จิตใจแจ่มใสปลอดโปร่ง ด้านชีวิตและการทำงาน สุข
ภาวะทางจิต คนทำงานเป็นสุข การจัดการความเครียด และความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สุขภาพทางใจ” มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 100

2. สุขภาพทางกาย รวมกับ ร่างสมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัย สุขภาวะ
ทางกาย กิจกรรมทางกาย การออกกำลังกาย สภาพแวดล้อมเป็นสุข และสภาพแวดล้อม
การทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สุขภาพทางกาย” มีความถี่เท่ากับ
7 คิดเป็นร้อยละ 87.50

3. ความพึงพอใจของครอบครัว รวมกับ ความพึงพอใจของครอบครัว ด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความพึงพอใจของครอบครัว” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.50 แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้สุขภาพใจ

รัตนภรณ์ พันธุ์โพธิ์ (2559, หน้า 23) กล่าวว่า สุขภาพใจ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีการแสดงออกทางความคิด อารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตามสภาพความเป็นจริง

กรมสุขภาพจิต (2560, หน้า 67) กล่าวว่า สุขภาพใจ หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่สามารถปรับปรุงจิตใจให้มีความสุข แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกต้อง และเหมาะสมกับเหตุการณ์ สุขภาพจิตเปลี่ยนแปลงได้ตามภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อม

ชัยชาญพร พิศมร (2562, หน้า 16) กล่าวว่า สุขภาพใจ หมายถึง สภาพที่ดีของจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์มิให้เกิดความคับข้องใจหรือ ขัดแย้งภายในจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขหรือสภาพชีวิตที่เป็นสุข

WHO. (2014, p. 185) กล่าวว่า สุขภาพใจ หมายถึง สถานะของบุคคลที่มีสุขภาพที่ดี บุคคลมีความตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง สามารถจัดการกับความเครียดในชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในสังคมของตนเอง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยสุขภาพใจได้ว่า หมายถึง สภาพชีวิตอันเป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการปัญหาใน

การดำเนินชีวิต ความรู้สึกอันเป็นผลจากการรับรู้สภาวะสุขภาพ ความรู้สึกอันเป็นผลจากความสามารถของจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

2. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้สุขภาพกาย

กรรณิกา ปัญญาวงศ์, นายแพทย์พนัส พฤษสุนันท์ (2555, หน้า 10) กล่าวว่า สุขภาพกาย หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจาก โรคหรือความเจ็บป่วย มีปัจจัยสำคัญในมิตินี้ คือ อาหารและโภชนาการ สมรรถนะทางกาย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ที่อยู่อาศัย สภาวะทางเศรษฐกิจที่เพียงพอ ส่งเสริมสภาวะสุขภาพ ฯลฯ

พระไพศาล วิสาโล (2557, หน้า 7) กล่าวว่า สุขภาพกาย หมายถึง การมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดอยากหิวโหย มีปัจจัย 4 เพียงพอกับอัตภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลพิษหรือมลภาวะ มีการเอาใจใส่ดูแลร่างกาย รวมทั้งการบริโภคใช้สอยในปัจจุบัน 4 อย่างถูกต้องและเหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

กุนนที พุ่มสงวน (2557, หน้า 12) กล่าวว่า สุขภาพกาย หมายถึง สภาพที่ดีของร่างกาย มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ ร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ มีความสัมพันธ์กับ ทุกส่วนเป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2561, หน้า 45) กล่าวว่า สุขภาพกาย หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตด้วยโรคที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพ

Brook et al. (1979, p. 77) กล่าวว่า มิติสุขภาพด้านกาย หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งเป็นกิจกรรมปกติที่บุคคลทั่วไปสามารถปฏิบัติได้ ประกอบด้วยกิจกรรมการดูแลตนเอง เช่น การรับประทานอาหารการเคลื่อนไหว การเดิน การวิ่ง การปฏิบัติตามบทบาท กิจกรรมงานบ้าน กิจกรรม ยามว่าง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยสุขภาพกาย ได้ว่า หมายถึง สภาพของร่างกายที่เจริญเติบโต แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดีมีความสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถทำงานได้เป็นปกติ

3. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความผาสุกของครอบครัว

แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) กล่าวว่า ความสุขของครอบครัว หมายถึง การหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ ทั้งในด้านการ

ให้ความรัก ความอบอุ่น ปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม บุคลิกภาพ พฤติกรรม จิตสังคม และ
ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมให้แก่สมาชิกในครอบครัว

Phuphaibul (1999, p. 28) กล่าวว่า ความสุขของครอบครัว หมายถึง กลุ่ม
บุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งพึ่งพิงกัน
ทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและหรือทางสายโลหิต

Kodchapakdee, et al. (2016, p. 146) กล่าวว่า “ครอบครัวอยู่ดีมีสุข”
หมายถึง สภาพครอบครัวที่พึงประสงค์ มีการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีจุดหมาย ทำ
บทบาทหน้าที่ได้เหมาะสม มีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน พึ่งพาตนเองได้ต่อเนื่อง มีการปรับตัว
ได้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลสังคม

Tejagupta (2017, p. 167) กล่าวว่า ความสุขของครอบครัว หมายถึง
ครอบครัว ที่พึงประสงค์ ครอบครัวผาสุก ครอบครัวอบอุ่น ครอบครัว อยู่ดีมีสุข เป็นต้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยความผาสุก
ของครอบครัวได้ว่า หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลในครอบครัว รับประทานอาหาร
หน้าที่ มีความรักความผูกพันระหว่างกัน ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความมั่นคงและพึ่งพา
มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งพึ่งพิงกันทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทาง
กฎหมายและหรือทางสายโลหิต

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อยนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้สุขภาวะทางกาย
และจิตใจของบุคลากร

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. สุขภาพใจ	สภาพชีวิตอันเป็นสุข อันเป็นผล มาจากความสามารถในการ จัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกอันเป็นผลจากการ รับรู้สภาวะสุขภาพ ความรู้สึก อันเป็นผลจากความสามารถ ของจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่น และการจัดการกับ	1.การมีจิตใจที่เบิกบานในการ ทำงาน 2.การมีสภาวะความเครียดหรือ กังวลในการทำงาน 3.การมีความสุขในการทำงาน 4.การมีความผ่อนคลายในการ ทำงาน 5.การมีศีลธรรมในการทำงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข	
2. สุขภาพกาย	สภาพของร่างกายที่เจริญเติบโตแข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดีมีความสมบูรณ์แข็งแรง สามารถทำงานได้เป็นปกติ	1.การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง 2.การตรวจสุขภาพประจำปี 3.หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต 4.การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย 5.การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ
3. ความผาสุกของครอบครัว	สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลในครอบครัว รู้บทบาทหน้าที่ มีความรักความผูกพันระหว่างกัน ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความมั่นคงและพึงพา มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งพึ่งพิงกันทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและหรือทางสายโลหิต	1.การมีครอบครัวอบอุ่น 2.การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง 3.การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง 4.การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์ 5.การมีความรักความผูกพัน

1.4.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมงานในองค์การ การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุมโดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การพัฒนาการดำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

อุดม พินธุรัช (2553, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนด แผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนด สวัสดิการและการเกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย จนถึงการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

พระเล็ง ปกสฺสโร (2554, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่ โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์การยาวนานเท่านั้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 275) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์การจะ ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและ กลยุทธ์ในการดำเนินการบริการบุคคล ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อย่างสูงสุดขององค์การนั้น ๆ

พิชิต สุโต (2555, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและ เลือกรสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การคัดเลือก สรรหา การพัฒนา ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พรชัย เจตามาน และคณะ (2559, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลัง การสรรหา และการเลือกสรร การดำรงรักษา การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุม การ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่ กับองค์กร

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลการจัดวาง กระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ที่ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็นของ องค์การ รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาจนถึง ขึ้นออกจากราชการ

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หลักการบริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการวางแผนอัตราากำลังและ การกำหนดตำแหน่งการ สรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพ ในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิด ผลประโยชน์ต่อโรงเรียนและราชการมากที่สุด

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกัน ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี

คุณสมบัติเหมาะสมเข้า ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจาก หน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์การให้ประสบ ความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะในการบริหาร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หลักการบริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการ สรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่ออกตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ก็เป็นด้านหนึ่งในสี่ด้านของการกระจายอำนาจ ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121-124) ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งการจัดสรร

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 3. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น
 4. การลาออกจากราชการ และการลาทุกประเภท
 5. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษรวมทั้งการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 6. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ รวมทั้งการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 7. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ
 8. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 9. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 10. การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
 11. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- พรชัย เจตมานัน นิติยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ (2560, หน้า 10-11) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้
1. การทำให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้างการ สร้างความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จัก ใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคคลในองค์กร
 2. การมีสภาพการทำงานที่ดี การจัดสภาพการทำงาน ให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอพร้อมที่จะปฏิบัติงานรวมทั้ง การมีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติ หน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3. การให้ความสำคัญแก่บุคลากร การเห็นคุณค่าและ ให้ความสำคัญ แก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง เปรียบเสมือนเครื่องจักร จะต้องมียุทธรณ์ ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่ง เสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้น ก็จะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะ ทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้นการให้ ให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความ ภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ

4. การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ในปัจจุบัน กฎหมาย อนุญาตให้บุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการได้ ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงาน ภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งผู้บริหารและบุคลากรจำเป็นต้องมีความเข้าใจและ ความสัมพันธ์ด้วยดี

5. การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร การยอมรับ และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้ บุคลากรเข้ามาสู่ ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือก และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมากมาย จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่องค์กร ดังนั้น การให้การยอมรับและมีความ เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

6. สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคำนึงถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ ในขณะเดียวกัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็จำเป็นต้องคำนึงถึง สภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อบุคลากร ด้วย ซึ่งได้มีการแบ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

6.1 สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

เช่น นโยบาย ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของ บุคลากรในองค์กร และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

เช่น สภาพทั่วไป ของการดำเนินงาน เทคโนโลยี กฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถของบุคคล 2) มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5) ความเป็น กลาง 6) รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่าง สม่าเสมอ ซึ่งจะทำงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 64) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) ระบบเสาะหาคน (Recruitment) เป็นการออกแบบ และจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเสาะหาคนที่ “ใช่” ก็คือคนดี คนเก่ง หรือ ปัจจุบัน เรียกว่า บุคลากรที่เป็นเลิศ (Talent) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การวางแผน ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้าง วัฒนธรรม

2) ระบบรักษาคคน (Maintenance) เป็นการบำรุงรักษา ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการรักษาคคนดี คนเก่ง ไว้ในองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมใน องค์กรเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การจัดระบบผลตอบแทนที่ เป็นธรรม ความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3) ระบบพัฒนาคคน (Development) เป็นการปรับปรุง การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่าง ทันสมัย โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม จะทำให้องค์การนั้น ๆ มีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมรับและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร

ชนิษฐา เฝิงจันดา (2561, หน้า 18) กล่าวว่า องค์ประกอบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) สร้างแรงจูงใจให้คนทำงานรู้สึกว่ามีค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) มีความสามารถในการทำงาน 3) มีความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อให้ การทำงานสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากร 2) การใช้

และการพัฒนาบุคลากร 3) การรักษามูลค่าบุคลากร และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Castetter (1976, pp. 91-494) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 11 ประการ ได้แก่

- 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower) 2) การสรรหา (Recruitment) 3) การคัดเลือก (Selection) 4) การนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) 6) การพัฒนา (Development) 7) สิ่งตอบแทน (Compensation) 8) ความต่อเนื่อง (Continuity) 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) 10) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) 11) ข้อมูลสารสนเทศ (Information)

Flippo (1984, pp. 109-497) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการสรรหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรจากการค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง อยู่ภายในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคต เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่ต้องการ การสรรหาจึงเป็น ต้องการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นเพื่อจะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยหน่วยงาน ประสบความสำเร็จตามจุดหมาย

2. การพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การรับบุคคลเข้าทำงาน จะเริ่มด้วยการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้ บุคลากรที่รับมาใหม่ให้รู้และเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในการทำงานขององค์การ ตลอดจนการปฏิบัติตนต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรใหม่ ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรู้ที่ศึกษามาบางครั้งจำเป็นต้องเพิ่มพูนลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละองค์การผนวกเข้าไป ยังรวมไปถึงบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว เมื่อได้รับการบรรจุเข้า ทำงานใหม่ก็ยังคงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องใช้ กระบวนการพัฒนามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความสามารถให้บุคลากรใหม่สามารถทำงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เป็นการทำให้บุคลากรมีคุณภาพมาก โดยใช้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มี

คุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์การผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม

3. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากร ของตนเองในรูปแบบของค่าจ้างที่มีการจ่ายเป็นเงิน ซึ่งจ่ายให้บุคลากร ซึ่งเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของ การดำเนินธุรกิจและมีความสำคัญในทางจิตวิทยาโดยเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานสามารถวัดได้เป็นคุณค่าที่แน่นอนได้ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกต่อค่าตอบแทนที่แต่ละคนได้รับ และพยายามเปรียบเทียบกับบุคลากรคนอื่น ๆ

4. การรวมพลัง หมายถึง การระดมสรรพกำลังบุคคลที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดความรู้สึกร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างแท้จริง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะพัฒนาองค์การให้ เจริญก้าวหน้าและ เติบโตไปอย่างมั่นคง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และพัฒนา ตนเองในฐานะที่เป็นผู้นำเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีต่อกัน และนำไปสู่ความ เข้าใจที่ดีปราศจากข้อขัดแย้งต่าง ๆ สมาชิกในองค์การมีความสุข และมีความเจริญก้าวหน้า

5. การธำรงรักษา คือ การที่องค์การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไข ความไม่ ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยและสุขใจเป็นประโยชน์ต่อองค์การให้นาน ที่สุด トラบใดที่องค์การยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีความ ต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ โดยต้องยอมรับว่า การพิทักษ์ปกป้อง รักษาคุ้มครองบุคคลเหล่านั้น ย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับองค์การ

6. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะ ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไปบุคลากรประเภทต่าง ๆ

Gary Dessle (2002, pp. 19–20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนและการสรรหาบุคคล 2) การทดสอบและการคัดเลือกบุคลากร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ค่าตอบแทนบุคลากร 6) การจัดการแรงงานสัมพันธ์

และการเจรจาต่อรองร่วม 7) การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม 8) การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ

Wayne R. Mondy and Robert M. (2005, pp. 4-7) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การจัดหาบุคลากร (Staffing) เป็นกระบวนการในการบริหารองค์การ ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์ งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก อย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบว่ามี จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและความเหมาะสมเพียงพอ การวิเคราะห์งานเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นกระบวนการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ ในองค์การอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้ในการสรรหาที่และความรับผิดชอบงาน เพื่อกระตุ้น และดึงดูดผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้มาสมัครงานกับองค์การ และคัดเลือกบุคลากรจากกลุ่มของ ผู้สมัคร 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกระบวนการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด ซึ่งควรเริ่มต้น ตั้งแต่เริ่มเข้างานในองค์การ 3) ผลตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefit) การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรในองค์การแต่ละคนได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนอย่างพอเพียง และ เสมอภาค 4) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) เป็นการดำเนินการให้บุคลากรทำงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี จะทำให้การทำงานมีคุณภาพ และให้ประโยชน์ระยะยาวกับองค์การ 5) แรงงานสัมพันธ์และลูกจ้าง (Employee and Labor Relations) ในปัจจุบันองค์การที่มีขนาดใหญ่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดน้อยลง และอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการ จ้างงานต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ซึ่งกระบวนการแก้ปัญหาดังกล่าวต้องอาศัยความเข้าใจเฉพาะด้าน จึง จำเป็นต้องมีผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย การเจรจา หรือ การเรียกร้องให้มีการปฏิบัติตาม สัญญาไว้ทำหน้าที่โดยเฉพาะ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พรชัย เจดามาน นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรย์ พิมดี (2560)	นิภาดา พรหมเมือง (2560)	ชนิษฐา เฝิงจันดา (2561)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	วิภาดา สารัมย์ (2562)	Castetter (1976)	Flippo (1984)	Gary Dessle (2002)	Wayne R. Mondy and Robert. (2005)	ความถี่	ร้อยละ	
1. การวางแผน													
อัตรากำลัง											9	90.00	✓
การวางแผนอัตรากำลัง	✓						✓						
ความรู้ความสามารถของบุคคล			✓										
ระบบเสาะหาคน				✓									
การสรรหาบุคลากร						✓	✓	✓	✓	✓			
2. การย้าย											4	40.00	
การย้าย	✓												
ระบบรักษาคคน				✓									
การรักษาบุคลากร						✓							
การคัดเลือก							✓						
3.การพัฒนาบุคลากร											9	90.00	✓
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓												
การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร		✓											
มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			✓				✓						
ระบบพัฒนาคน				✓									
การพัฒนาบุคลากร						✓		✓		✓			
การฝึกอบรมและพัฒนา									✓				

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พรชัย เจดามาน นิตยาพร	กีนบุญ และไพฑูรย์ พิมดี (2560)	นิภาดา พรหมเมือง (2560)	ชนิษฐา เถิงจินดา (2561)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	วิภาดา สารรัมย์ (2562)	Castetter (1976)	Flippo (1984)	Gary Dessle (2002)	Wayne R. Mondy and Robert. (2005)	ความถี่	ร้อยละ	
4.การลาทุกประเภท												3	30.00	
การลาทุกประเภท	✓													
ความต่อเนื่อง							✓	✓						
5.การดำเนินการทางวินัย												2	20.00	
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	✓													
มีความเป็นกลาง			✓											
6.การจัดทำทะเบียนประวัติ												2	20.00	
การจัดทำทะเบียนประวัติ	✓													
ข้อมูลสารสนเทศ								✓						
7.การยกย่องเชิดชูเกียรติ												4	40.00	
การยกย่องเชิดชูเกียรติ	✓							✓						
การให้ความสำคัญกับบุคลากร		✓												
สร้างแรงจูงใจ						✓								
8.การจ่ายค่าตอบแทน												4	40.00	
สิ่งตอบแทน								✓						
การจ่ายค่าตอบแทน									✓	✓	✓			
9.จรรยาบรรณวิชาชีพ												2	20.00	
จรรยาบรรณวิชาชีพ	✓													
มีความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ						✓								

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พรชัย เจดามาน นิตยาพร	กนกพร และไพฑูรย์ พิมดี (2560)	นิภาดา พรหมเมือง (2560)	ชนิษฐา เฝิงจันดา (2561)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	วิภาดา สารัมย์ (2562)	Castetter (1976)	Flippo (1984)	Gary Dessle (2002)	Wayne R. Mondy and Robert. (2005)	ความถี่	ร้อยละ	
10.คุณธรรมจริยธรรม												4	40.00	
คุณธรรมจริยธรรม	✓													
การสร้างความเป็นธรรมในองค์กร		✓												
มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน			✓											
การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม										✓				
11.การประเมินผลและการปฏิบัติงาน												5	50.00	✓
การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓													
ความสามารถในการทำงาน						✓								
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร							✓	✓		✓				
12.การประสานความร่วมมือ												6	60.00	✓
การให้บุคลากรมีส่วนร่วม		✓												
รู้จักประสานความร่วมมือ			✓											
การเจรจาต่อรอง								✓		✓				
การรวมพลัง									✓					
แรงงานสัมพันธ์											✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พรชัย เจดามาน นิตยาพร (2560)	กีนบุญ และไพฑูรย์ พิมดี (2560)	นิภาดา พรหมเมือง (2560)	ชนิษฐา เฝิงจันดา (2561)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	วิภาดา สารัมย์ (2562)	Castetter (1976)	Flippo (1984)	Gary Dessle (2002)	Wayne R. Mondy and Robert. (2005)	ความถี่	ร้อยละ	
13.สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการ												4	40.00	
สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการ		✓												
การมีสภาพการทำงานที่ดี		✓												
การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ										✓	✓			
14.ใบประกอบวิชาชีพ	✓											1	10.00	
15.มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			✓									1	10.00	
16.การนำเข้าสู่หน่วยงาน								✓				1	10.00	
17.ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน								✓				1	10.00	
18.การดำรงรักษา									✓			1	10.00	
19. การทดสอบ										✓		1	10.00	
รวม	11	6	6	3	3	4	11	6	8	5				

จากตาราง 4 องค์ประกอบย่อยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่ต่างกันไปแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

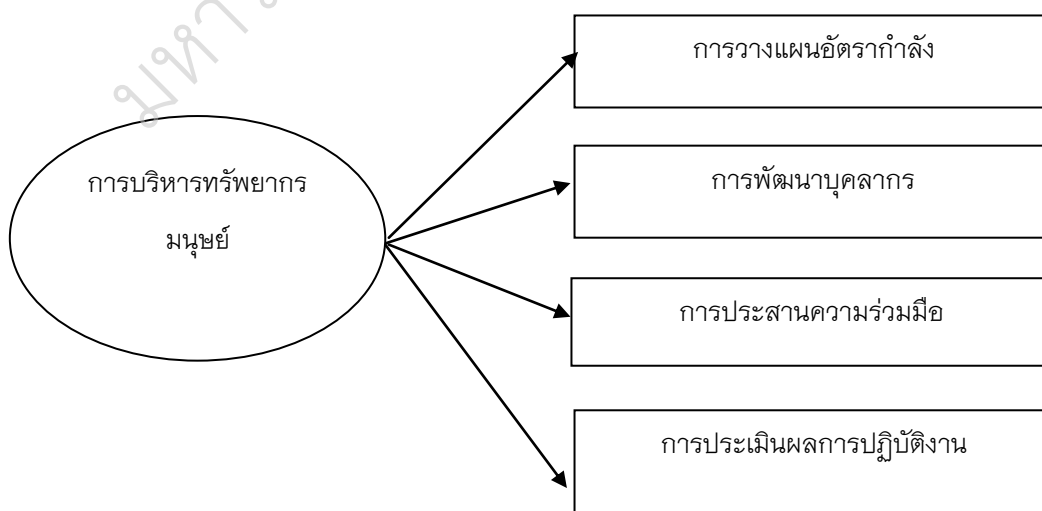
1. การวางแผนอัตรากำลัง รวมกับการวางแผนอัตรากำลัง ความรู้ความสามารถของบุคคล ระบบเสาะหาคน การสรรหาบุคลากร ใช้ชื่อว่า “การวางแผนอัตรากำลัง” มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

2. การพัฒนาบุคลากร รวมกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องระบบพัฒนาคน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา ใช้ชื่อว่า “การพัฒนาบุคลากร” มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

3. การประสานความร่วมมือ รวมกับการให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้จักประสานความร่วมมือ การเจรจาต่อรอง การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์ ใช้ชื่อว่า “การประสานความร่วมมือ” มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

4. การประเมินผลและการปฏิบัติงาน รวมกับการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ความสามารถในการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ชื่อว่า “การประเมินผลการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประสานความร่วมมือ 4) การประเมินผลและการปฏิบัติงาน แสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อยดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากภาพประกอบ 4 แสดงองค์ประกอบย่อยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประสานความร่วมมือ 4) การประเมินผลและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 64) กล่าวว่า การวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการมีกระบวนการดังนี้ 1) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร 2) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน 3) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ 4) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา 5) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น 360 องศา 6) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 42) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นการบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การมีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงของการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอนมีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ มีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานองค์การบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 121-124) กล่าวว่า ขอบข่ายการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูล จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ ต่อสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดสรรอัตรากำลัง

ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครู อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งครู ผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วน ของ พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ชรินทร์ ยาศิกุล (2562, หน้า 78) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง ต้องคำนึงถึง 1) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environmental) ได้แก่ นโยบาย ความต้องการ ข้อบังคับ กฎหมายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ ภายในประเทศและระหว่าง ประเทศ เทคโนโลยี การเมือง ความต้องการของตลาดแรงงาน 2) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environmental) ได้แก่ เป้าหมายขององค์การ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะงานกลุ่ม งาน รูปแบบผู้นำ ทรัพยากรของหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัญหา การไม่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงานได้

กันตา แก้วพรม (2563, หน้า 80) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย 1) การกำหนดอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสำรวจข้อมูลเป็นระยะ เพื่อนำไปวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ และยังให้เกิดความสอดคล้องกันกับวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคคล การวางแผนอัตรากำลังคน การตรวจสอบ ตำแหน่งว่างจากการโอน ย้าย ลาออก และอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ ล่วงหน้าเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้หน่วยงานที่รับผิดชอบคือสำนักงานการศึกษา ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง

วิโรจน์ ก่อสกุล (2564, หน้า 53-54) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย 1) คัดเลือกพนักงาน/คนงาน (selection of the workmen) ตามกฎเกณฑ์ทาง วิทยาศาสตร์ 2) นำวิธีที่ดีที่สุดให้คนงานปฏิบัติ (bringing together the science and the man) องค์การ/หัวหน้างาน ต้องคิด กำหนดวิธีทำงานที่ดีที่สุด พนักงาน/คนงาน มีหน้าที่ ปฏิบัติตามการเพิ่มค่าตอบแทนโดยคำนึงถึง ความต้องการของคนงานและให้โอกาส ฝึกงานใหม่ มุ่งเน้นการสอนงาน (job instruction) 3) แบ่งงานกันทำตามความถนัด (the principle of division of work) องค์การ/งานมีหน้าที่แบ่งงานให้ คนงานทำตามความถนัด ตามความเชี่ยวชาญ ต่างฝ่ายต้องดูว่าอีกฝ่ายได้ทำงานตามที่แบ่งกันหรือไม่ องค์การต้อง

สร้างบรรยากาศร่วมมือทำงานอย่างเป็นมิตร เปิดโอกาสให้ฝ่ายจัดการและพนักงาน/คนงาน ทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ (maximum productivity)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การวางแผนอัตรากำลัง” ว่าหมายถึง การคาดการณ์ หรือการวิเคราะห์จำนวนความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งการขยายตัว หรือลดลงขององค์กร เพื่อความเหมาะสมของขนาดขององค์กรและเป้าหมาย

2. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการพัฒนาบุคลากร

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม โดยพัฒนาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 275) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือ การพัฒนาบุคคลหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและ กลยุทธ์ในการดำเนินการบริการบุคคลให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ

พิชิต สุคติ (2555, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ เนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจเทคโนโลยีและองค์การ

เมตตา สาริวงศ์ (2558, หน้า 46) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือ กระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนา จัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกลาง รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ชนิษฐา เฟื่องจันทา (2561, หน้า 18) กล่าวว่า หลักการพัฒนางานบุคคล หมายถึง แนวทางที่นำมาสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ

สงกรานต์ ตะโคตร (2563, หน้า 17) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรเป็นหลักการที่จะบริหารจัดการคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญให้เขาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดแก่องค์กร การบริหารจัดการ การดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรที่มีอยู่ได้พัฒนาตนเองและดำรงรักษา เขาให้อยู่ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การพัฒนาบุคลากร” ว่าหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน รักองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

3. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการประสานความร่วมมือ

วิจารณ์ พานิช (2552, หน้า 100) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกทุกคน ในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจ เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีมได้รับการ ยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันสมาชิกภายในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานมีความจริงใจต่อกัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 241) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การ มีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้น เรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 114) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่องค์การมีความคิดเห็นอย่างเดียวกัน เกื้อกูลเหมือนญาติมิตร มีความเกี่ยวพันไว้วางใจกันในองค์การ มีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่ารายละเอียด โดยผ่านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจและการคิดเห็นเหมือนกันแบบระบบเครือญาติ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 272) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง ความไว้วางใจในองค์การเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลที่เข้าใจว่า วัตถุประสงค์ ของตนเองสอดคล้องกันและสมาชิกมีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

Mintzberg (2001, p. 35) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง ความไว้วางใจและการมีความเปิดเผยสูงระหว่างบุคคลในองค์การ มีการตัดสินใจ ร่วมกันของสมาชิกและผู้บริหาร บุคลากรมีความสุขหรือความพอใจขององค์การ

Handy (2002, p. 24) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกของปัจเจกบุคคลที่มีค่านิยมและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดภายในองค์การ บุคลากรมีการคิดเห็น อย่างเดียวกัน เกื้อหนุนแบบญาติมิตร มีความไว้วางใจ มีการสร้างเครือข่ายของ สัมพันธภาพ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การประสานความร่วมมือ” ว่าหมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์กร บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์กรมีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ลัษณกร (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรมโดยมีความสำคัญในแง่ของการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งมากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงพบว่าการนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เมื่อใกล้มีการปรับเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้

สำราญ มีแจ้ง และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าบุคคลในด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การภายใต้ การสังเกต จดบันทึกและการประเมินผลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกันมีเกณฑ์ที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกันของผู้เป็นหัวหน้างานเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

เฉลิม ศรีผดุง (2558, หน้า 78) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงาน หรือการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลในระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ และยังใช้ประกอบในการพิจารณาคำแนะนำของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอีกด้วย โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน, การติดตาม, การพัฒนา, การประเมินผล, การให้รางวัล

วันชัย มีชาติ (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารประเมินและรายงานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องผลงาน ความตั้งใจ ความสามารถ ศักยภาพ ในการพัฒนาในอนาคต รวมถึงคุณภาพของพนักงาน

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 6) ได้กล่าวสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบการประเมินผลตัวบุคคลอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติหรือ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานของบุคคลด้วย ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอาจนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในองค์กร การประเมินผล การปฏิบัติงานนั้นจะทำให้รู้ว่าการทำางานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง การวัด หรือการประเมินผลการทำงาน พฤติกรรมและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมินที่ได้รับการยอมรับ และเชื่อถือได้จากทั้งผู้ทำการประเมิน และผู้ได้รับการประเมิน

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การวางแผน อัตรากำลัง	การคาดการณ์ หรือการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการของบุคลากร ขององค์กรให้มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานใน องค์กร รวมทั้งการขยายตัว หรือ ลดลงขององค์กร เพื่อความ เหมาะสมของขนาดขององค์กรและ เป้าหมาย	1. วิเคราะห์กำลังคน 2. รับคนเข้าทำงาน 3. โยกย้าย ลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ 4. วิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาด แคลนในโรงเรียน 5. ความสมดุลระหว่างภาระงาน กับจำนวนบุคลากร
2. การพัฒนา บุคลากร	กระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรขององค์กร การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง แล้วนำศักยภาพที่มีออกมา ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขจาก การทำงาน มีความก้าวหน้าในการ ทำงาน รักองค์กร ช่วยพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและ มั่นคง	1. การวัด หรือประเมินความรู้ 2. การฝึกอบรม สัมมนา หรือ การศึกษาดูงาน 3. ทำที่ และบุคลิกในการทำงาน 4. การดำเนินงานโครงการตาม แผนงาน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การประสานความร่วมมือ	ลักษณะของการทำงานที่ให้ ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่าง บุคลากรทุกคนภายในองค์กร บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงาน องค์กรมีบรรยากาศของ การเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานไว้ใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้าง จุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของ องค์กร	1. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จัก ประสานความร่วมมือ 2. การเจรจาต่อรอง 3. การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงาน 6. การมีอัธยาศัยดี
4.การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การวัด หรือการประเมินผลการ ทำงาน และหรือพฤติกรรมและ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้ใน การประเมินที่ได้รับการยอมรับ และ เชื่อถือได้จากทั้งผู้ทำการประเมิน และเชื่อถือได้จากทั้งผู้ทำการ ประเมิน และผู้ได้รับการประเมิน	1.การรอบรู้ในงาน 2.การขยันและความเอาใจใส่ใน งาน 3.การคิดริเริ่ม 4.การมีความรอบคอบ 5.การเชื่อมั่นในตนเอง 6.การมีความสม่ำเสมอในการ ทำงาน 7.การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ

1.4.1.3 โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

ความหมายของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2552, หน้า 23) กล่าวว่า โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความเชื่อ ทักษะ ความสามารถทางอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาทางอาชีพ

ปาริฉัตร ตู่ดำ (2556, หน้า 65) กล่าวว่า โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน และความก้าวหน้าจะส่งผลให้เกิดความรู้ สักทางบวกของจิตใจ ทั้งความพึงพอใจในอาชีพ การงาน การประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น

ชญญา ธนพัฒน์ (2558, หน้า 85) กล่าวว่า โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจากตำแหน่งเดิมที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน

จารุวรรณ เมืองเจริญ (2561, หน้า 69) กล่าวว่า โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมทั้งในปัจจุบันที่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน ระหว่างการทำงาน จนกระทั่งไปถึงลาออกรวมทั้งองค์กรยังมีการประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมวางแผน และดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคคลแต่ละคนมีโอกาส เติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เกณฑ์การวัดความก้าวหน้า มีทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และการพัฒนาตนเอง

Lewis & Zibarras (2013, p. 102) กล่าวว่า โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง ช่วงชีวิตในการทำงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในงานเพื่อได้รับการเติมเต็มและเป็นการให้ความหมายในชีวิต อีกนัยหนึ่งการประสบความสำเร็จสามารถบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน การประสบความสำเร็จมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาชีพหรือความก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลและองค์กร

Malhotra & Singh (2016, p. 112) กล่าวว่า โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง การปรับขึ้นเงินเดือนและปัจจัยอื่น ๆ เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การเสริมโอกาสที่สำคัญ การจัดสรรความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กร

สรุป โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ หมายถึง การทำให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีเฉพาะเจาะจงมีการพัฒนาตัวเอง การเตรียมความพร้อมอยู่เสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การปรับขึ้นเงินเดือน การเพิ่มคุณค่าของงาน การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การเสริมโอกาสที่สำคัญ รวมทั้งการจัดสรรความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กร การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้นั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ อาชีพทางสังคม และช่วงวัยตามลำดับขั้นของพัฒนาการทางด้านอาชีพ

องค์ประกอบของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

รานี วณิชยเศรษฐ์ (2556, หน้า 34) กล่าวว่า องค์ประกอบของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพในวิชาชีพครู ประกอบไปด้วย 1) ต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการ 2) มีความทุ่มเทให้กับงาน 3) มีการกำหนดบทบาทของงานอย่างชัดเจน 4) มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกอบอาชีพ 5) มีสถาบันที่มีเอกภาพในการดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพ กำกับดูแลการประกอบอาชีพ และ 6) มีจรรยาบรรณของครู มีสถาบันวิชาชีพเป็นหลักประกัน เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่

วรรณภา อารวรรณ์ (2557, หน้า 68) กล่าวว่า โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบไปด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) บุคคลต้องการการยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ครอบคลุมถึงความต้องการที่สามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นได้

โสธยา สุภาพล และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560, หน้า 35) กล่าวว่า องค์ประกอบของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบไปด้วย 1) ความคาดหวัง (Expectancy) 2) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Instrumentality) 3) การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence)

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564, หน้า 40–41) กล่าวว่า

องค์ประกอบของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)

Lent, Brown & Hackett (1994, p. 181) กล่าวว่า

องค์ประกอบของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2) การคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome expectations) และ 3) เป้าหมาย (Goals)

R. W. Lent et al. (2002, p. 156) กล่าวว่า องค์ประกอบ

ของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความสนใจ (Interests Model) 2) การเลือกอาชีพ (Choice Model) และ 3) การดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model)

J. STACY Adams Luthans (2011, p. 185) กล่าวว่า

องค์ประกอบของโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 1) ทักษะ 2) ความตั้งใจและความพยายาม 3) ประสบการณ์ 4) การศึกษา การฝึกอบรม 5) เวลา 6) ผลผลิต/ผลงาน 7) ค่าตอบแทน 8) โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ 9) ผลประโยชน์ที่ได้รับและสวัสดิการต่าง ๆ 10) ความพึงพอใจในงาน 11) ชื่อเสียง เกียรติยศ ของตนเองกับของบุคคลอื่น และ 12) ความเป็นธรรม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

องค์ประกอบย่อยโอกาสในการ เติบโตทางสายอาชีพ	รากีนี วรรณีย์เศรษฐ์ (2556)	วรรณณา อวรณ์ (2557)	อิสริยา เนตร (2558)	เสาวยา สุภาพล และวรรณภา สือกิตตินันท์ (2560)	จิตราภา ทัพวงศ์ (2564)	Lent, Brown & Hackett (1994)	R. W. Lent et al. (2002)	J. STACY Adams Luthans (2011)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1.มีความรู้ทางวิชาการ									3	37.50	
มีความรู้ทางวิชาการ	✓										
ความสนใจในอาชีพ							✓				
การศึกษา การอบรม								✓			
2.ทักษะในการทำงาน									5	62.50	✓
มีความทุ่มเทกับงาน	✓										
ความต้องการความสำเร็จ		✓			✓						
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ				✓							
การรับรู้ความสามารถของตน						✓					
การเลือกอาชีพ							✓				
ทักษะ								✓			
3.นโยบายและการบริหารงาน									5	62.50	✓
นโยบายและการบริหารงาน			✓								
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่	✓										
โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่								✓			
ความก้าวหน้าในงาน					✓						
การมีเป้าหมาย						✓					
4.การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน									3	37.50	
การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน	✓										
ความรับผิดชอบ					✓						
ความตั้งใจและพยายาม								✓			
5.การดำเนินการด้านอาชีพ									2	25.00	
มีการตรวจสอบคุณภาพ	✓										
การดำเนินการด้านอาชีพ							✓				
6.การได้รับการยอมรับนับถือ									3	37.50	
การยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม		✓									
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			✓								

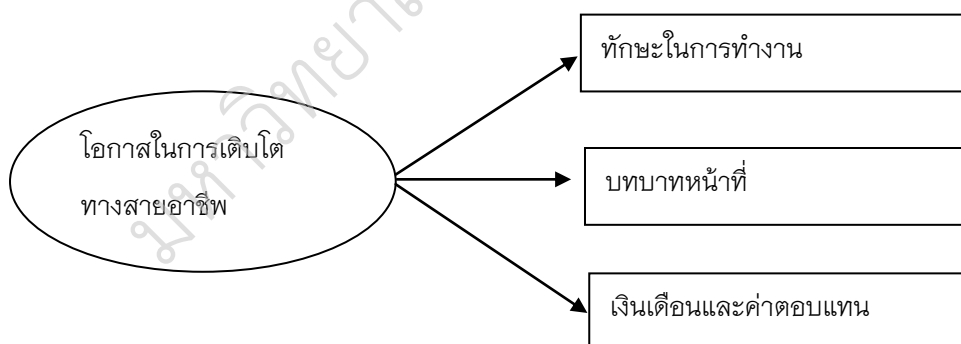
ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยโอกาสในการ เติบโตทางสายอาชีพ	รากินี วณิชย์เศรษฐ์ (2556)	วรรณภา อวรณ์ (2557)	อิสริยา เนตร (2558)	เสาวภา สุภานล และวรรณภา สือกิตินันท์ (2560)	จิตติมา ท้าววงศ์ (2564)	Lent, Brown & Hackett (1994)	R. W. Lent et al. (2002)	J. STACY Adams Luthans (2011)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
การได้รับการยอมรับนับถือ					✓						
7.ความต้องการอำนาจ									3	37.50	
ความต้องการอำนาจ		✓									
ชื่อเสียง และเกียรติยศ								✓			
วิธีการปกครองและบังคับบัญชา			✓								
8.เงินเดือน และค่าตอบแทน									4	50.00	
เงินเดือน			✓								
การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์				✓							
ค่าตอบแทน								✓			
ความคาดหวังในผลลัพธ์						✓					
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน									2	25.00	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			✓								
ความพึงพอใจในงาน								✓			
10.ความคาดหวัง									2	25.00	
ความคาดหวัง				✓							
ผลผลิตและผลงาน								✓			
11.ลักษณะของการปฏิบัติงาน					✓				1	12.25	
12.ผลประโยชน์และสวัสดิการ	✓								1	12.52	
13.มีจรรยาบรรณ	✓								1	12.50	
14.ความเป็นธรรม								✓	1	12.50	
15.ลักษณะของการปฏิบัติงาน					✓				1	12.50	
16.ประสบการณ์								✓	1	12.50	
17.เวลา								✓	1	12.50	
รวม	6	3	5	3	5	3	3	12			

จากตาราง 6 องค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพที่การงานที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 50 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ทักษะในการทำงาน รวมกับ มีความทุ่มเทกับงาน ความต้องการความสำเร็จ การรับรู้ความสามารถของตน การเลือกอาชีพ และทักษะ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ทักษะในการปฏิบัติงาน” มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 87.50
2. บทบาทหน้าที่ รวมกับ นโยบายและการบริหารงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ความก้าวหน้าในงาน และการมีเป้าหมาย ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “บทบาทหน้าที่” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.50
3. เงินเดือน และค่าตอบแทน รวมกับ เงินเดือน การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ค่าตอบแทน และความคาดหวังในผลลัพธ์ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “เงินเดือน และค่าตอบแทน” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 50

แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

จากภาพประกอบ 5 แสดงองค์ประกอบย่อยโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทักษะในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน 3) เงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของทักษะในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 235) กล่าวว่า คำว่า ทักษะ หมายความว่า ความชำนาญ ภาษาอังกฤษคือคำว่า Skill โดยคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ร่วมสมัย ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าหมายถึง ความชำนาญ หรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ เช่น ครุมี ทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อ การสอน นักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม

วีระพงศ์ อาตมา (2563, หน้า 56) กล่าวว่า ทักษะในการทำงาน หมายถึง ทักษะด้านความรู้ คือ ทักษะทางด้านวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ หากผู้ปฏิบัติงานมีทักษะด้านความรู้สูงย่อมมีโอกาส ที่จะประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย เช่น ทักษะการคำนวณ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะทางวิศวกรรม ส่วนทักษะทางอารมณ์ เป็นทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีเพื่อช่วยให้การ ปฏิบัติงานราบรื่นยิ่งขึ้น

Klausmeior and Ripple (1971, p. 71) กล่าวว่า ทักษะในการทำงาน หมายถึง การประกอบกิจกรรมด้วยความคล่องแคล่วได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้ที่มีทักษะสูงจะมีลักษณะ ดังนี้คือ 1) สามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีความตั้งใจทำเพียงเล็กน้อย 2) สามารถมองเห็นแนวทางในการพัฒนาให้ทำกิจกรรมได้ดีกว่าเดิม 3) สามารถตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่ทำได้อย่างรวดเร็วและไม่ผิดพลาด 4) สามารถทำกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว และมีการประสานงานที่ดี 5) สามารถทำกิจกรรมได้อย่างคงที่แม้อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน

Garrison and Magoon (1972, p. 17) กล่าวว่า ทักษะในการทำงาน หมายถึง ทักษะของพฤติกรรมที่ปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตนเอง

Pahwa (2021, p. 21) กล่าวว่า ทักษะในการทำงาน หมายถึง ทักษะด้านความรู้ คือทักษะที่จำเป็น ในการทำงานนั้น ๆ เช่น ทักษะการออกแบบ ทักษะการบัญชี ในขณะที่ทักษะทางอารมณ์ คือทักษะที่ส่งผลต่อการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้แต่ละบุคคลมีความโดดเด่น และแตกต่างกันไป เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทักษะ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ข้อขัดแย้ง และทักษะการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ทักษะในการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตนเอง สามารถทำกิจกรรมทำได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการออกแบบ ทักษะการบัญชี ทักษะการคำนวณ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะทางวิศวกรรม เป็นต้น

2. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของบทบาทหน้าที่

ปราชญา กล้าผจญ (2550, หน้า 34) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง สิ่งที่คุณจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจนั้น

ศุภาศิริ การิกาญจน์ (2551, หน้า 14) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำตามความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ที่ยึดถือไว้เป็นบรรทัดฐานโดยที่ข้อบังคับนั้นจะกล่าว เฉพาะที่แต่ละคนนั้นต้องกระทำ

วราคม ทีสุทะ (2554, หน้า 29) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง คือสิ่งที่เราทำ หรือหน้าที่ที่เราต้องทำ เมื่อเราเป็นอะไรสักอย่างหนึ่ง สิ่งที่เราทำต้องมาคู่กับสิ่งที่เราเป็น คือ สถานภาพ

วินิจ เกตุขำ (2555, หน้า 79) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวัง ของสมาชิกกลุ่มในองค์การหรือในหน่วยงาน จะต้องมีการละเอียดของงานเป็นตัวกำหนดบทบาท ของบุคคลในการทำงาน คนงานทุกคน จะต้องอ่านหรือศึกษารายละเอียดงานซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึง งานในหน้าที่ทุกอย่าง แต่จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้บุคคลได้รับรู้ว่า ควรจะแสดงบทบาทอย่างไรหรือ จะต้องทำงานอะไรบ้าง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “บทบาทหน้าที่” ได้ว่า หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน

3. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของเงินเดือนและค่าตอบแทน

สุจิตรา ธนानันท์ (2552, หน้า 3) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่าย ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ประภาพร พุกษะศรี (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มี การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564, หน้า 64) กล่าวว่า ค่าตอบแทน คือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรจ่ายให้กับลูกจ้างและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ใน รูปตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็น การจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เงินเดือนและค่าตอบแทน” ได้ว่า หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของโอกาส
ในการเติบโตทางสายอาชีพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ทักษะในการทำงาน	ความเชี่ยวชาญในการทำการ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมา จากการพัฒนาความสามารถ ของตนเอง สามารถทำกิจกรรม ทำได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะ การออกแบบ ทักษะการบัญชี ทักษะการคำนวณ ทักษะการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะ ทางวิศวกรรม เป็นต้น	1. การทำงานมีความถูกต้อง และชัดเจน 2. การตรวจทานคุณภาพ ของงานที่ตนรับผิดชอบ 3. การมีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน 4. การกำกับดูแลให้งานมี คุณภาพตามเกณฑ์ที่ กำหนด 5. การมีความยืดหยุ่น สามารถทำงานร่วมกับกลุ่ม คนที่แตกต่างได้
2. บทบาทหน้าที่	การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของ สังคมมุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้ สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทาง สังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน	1. การปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย 2. การเข้าใจในบทบาท หน้าที่การทำงานของตน 3. การรู้ความสามารถ จุดดี และจุดด้อยของตน 4. การกล้าแสดงความคิด เห็น และรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น 5. การมีความรับผิดชอบ
3. เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์ อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่	1. การพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2. การมีค่าครองชีพที่ เหมาะสม

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ จูงใจในการ ปฏิบัติงานและเป็นการ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงานให้มีการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	3. การมีเบี่ยงเบนในการ ทำงานพิเศษ 4. การมีโบนัส 5. การมีสวัสดิการและค่า รักษาพยาบาล 6. การท่องเที่ยวประจำปี

1.4.1.4 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้เป็นอย่างมาก

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 10) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความคิด ความเชื่อที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วมกันเรียก รวม ๆ กันว่าเป็นคตินิยม ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาของกลุ่มคนเหล่านี้ อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เชมทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2553, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งหมายถึงระบบความเข้าใจร่วมของสมาชิกว่าองค์การของเรามี ลักษณะเด่นกว่าองค์การอื่นอย่างไร โดยทั้งหมดนี้ทำให้เกิด

ความผูกพันของสมาชิกใน องค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และได้พัฒนาขึ้นภายใน องค์การเพื่อเป็นแนวทางในการ ประพฤติของสมาชิกในองค์การ

เพ็ชร ฐปะวิเชตร์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การของตนเอง ในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่ มุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน วัฒนธรรม องค์การเช่นนี้ย่อมให้องค์การดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์การมีวัฒนธรรม องค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากร มีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนว ทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนิน ไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการ แก้ไขและจบลงด้วยดีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์การ จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่า ร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน และเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้ สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรของ องค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การจะ เป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, หน้า 211) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่าง สม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2565, หน้า 95) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกใน องค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและ หน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการ จัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม

Robbins (2001, p. 45) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทาง

ปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์การ และเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะของ องค์การ

Schien (2004, p. 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การ ในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหา ของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายใน องค์การเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้ อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณา ว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการ ถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การ ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

Robbins (2005, p. 128) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่ง ซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ ระบบ ของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์การมีนักวิจัย เสนอแนะว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการด้วยกันที่ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับที่ พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการทำสิ่งใหม่และยอมรับความเสี่ยง
2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention of Detail) เป็น ระดับที่พนักงานได้รับความคาดหวังให้แสดงถึงความแม่นยำ การวิเคราะห์ และการใส่ใจ ต่อรายละเอียด
3. การมุ่งผลลัพธ์ (Outcome Orientation) เป็นระดับที่ การจัดการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลที่ตามมามากกว่ากระบวนการหรือเทคนิคที่ใช้เพื่อให้ บรรลุผลลัพธ์นั้น
4. การมุ่งคน (People Orientation) เป็นระดับที่ การจัดการใช้ในการตัดสินใจ โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่จะมีต่อคนในองค์การ
5. การมุ่งทีม (Team Orientation) เป็นระดับที่กิจกรรม ในงานถูกกำหนดขึ้น ในระดับทีมมากกว่าในระดับบุคคล
6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่คนจะมี ความก้าวร้าวและ แข่งขันกันมากกว่าการทำตัวแบบสบาย ๆ

7. ความมั่นคง (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมขององค์การเน้นที่การดำรงไว้ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่แทนที่จะเน้นการเจริญเติบโต กล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์การได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์การก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการ

ปฏิบัติงาน

- สุนทร โคตรบรรเทา (2555, หน้า 197) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมีอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้
1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed behavioral regularities) เมื่อสมาชิกองค์การมีปฏิสัมพันธ์กันจะใช้ภาษา คำศัพท์และพิธีกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมทำตามและการแสดงออกร่วมกัน
 2. มีปทัสฐาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่วิวัฒนาการขึ้น ในกลุ่มทำงาน เช่น ทำงานยุติธรรมและจ่ายค่าแรงยุติธรรม ผลกระทบของพฤติกรรมกลุ่ม ทำงานซึ่งมีปทัสฐานของกลุ่มเป็นตัวกำหนด ส่งผลต่อมาตรฐานและตัวชี้วัด
 3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์การผลักดัน และคาดหวังให้สมาชิกองค์การมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นชัดในสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานในระดับสูงของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียนต่ำ และการออกกลางคันต่ำ และประสิทธิภาพสูง เป็นต้น
 4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า ตัวอย่างเช่น เขตพื้นที่การศึกษา มีคำกล่าว ปรัชญาหรือคำกล่าวพันธกิจสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
 5. มีกฎ (Rules) แนวทางสำหรับการดำเนินไปในองค์การ หรือ เชือก ที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้เป็นสมาชิกซึ่งเป็นที่ยอมรับ

6. มีความรู้สึก (Feelings) ความรู้สึกคือบรรยากาศโดยรวมที่มีการ สื่อในองค์การโดยโครงสร้างทางกายภาพ และวิธีการซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อลูกค้าหรือ บุคคลภายนอก

กุลบัณฑิต บัวเทศ (2555, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance) เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวัง และยอมรับว่ามี การกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน 2) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) เป็น ขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่งรู้สึกถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือไม่มีใครรู้ 3) ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หมายถึง บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตนเอง มากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตัวเอง 4) ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) สมาชิกแต่ละคนจะให้ ให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่ม ก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือ กันและหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง

เนตรชนก คัมภีร์ทวี (2555, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์การ

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, หน้า 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) หมายถึง ทรัพย์สินที่มีค่าสุดของ การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงานและพันธมิตรทางธุรกิจยินดีใน ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ ยาวนานกับคู่ค้า

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) หมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์และ รับผิดชอบต่อการทำ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) หมายถึง การแสวงหา แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่าง ต่อเนื่อง รวมถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) หมายถึง การตัดสินใจและ ลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความ รับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบต่อมาพร้อมกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในงานนั้น

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 142) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบ และมีเอกลักษณ์ เฉพาะของแต่ละองค์การ ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่ง
2. วัฒนธรรมของแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การ แต่ละองค์การจะเป็นตัวกำหนดและบ่งบอกถึงความแตกต่างจาก องค์การอื่น
3. วัฒนธรรมองค์การจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น
4. วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่ เหมาะสม เกี่ยวกับ พฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติสำหรับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม ได้อย่างถูกต้อง เป็นการชี้แนะ และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ
5. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ ในระเบียบของสังคม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เอื้องคำ จันทะพรหม (2564, หน้า 24-26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลัก ๆ ของ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกองค์การ ดังต่อไปนี้

1. คุณค่าในองค์การ (Core Value) นี่คือนัยสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์การเลยทีเดียว คุณค่าองค์การนั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์การ ให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่ม จากถามก่อนว่าองค์การเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่อง ความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่อง ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนา

นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุก ๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ

2. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน สามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น สันทนาการ การแข่งกีฬาภายในองค์กร รวมไปถึงการ ออกจัดกิจกรรมนอกสถานที่ขององค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

3. ชื่นชมคนทำดี กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ ควรหมั่นสังเกตบ่อย ๆ ว่ามีใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปีก็เป็นอีกวิธีที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน ญุณแจสำคัญของการที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับ ชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง เช่น การจัดกิจกรรมทางการศึกษา เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

5. เอาใจใส่พนักงาน ปัจจัยหนึ่งของความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญาหรือวันสำคัญอื่น ๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่น ๆ ในทุก ๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

6. ส่งเสริมการเรียนรู้ พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์การที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกใน การพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น

7. สร้างความต่อเนื่อง ไม่ว่าองค์การเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่าง ๆ ก็ต้องมีการบั่น กิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูด ให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา

8. รับรู้ประวัติความเป็นมา ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่า องค์การเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมา และสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์การ นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่าง ๆ ในองค์การมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศ เพื่อให้พวกเขาารู้เลยว่า กำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

Daft (1986, p. 75) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานประกอบด้วย ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และปทัสถานที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมกัน

Rousseau (1990, p. 160) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรม และสิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	สุนทร โคตรบรรเทา (2555)	กุลบัณฑิต บัวเทศ (2555)	เนตรชนก คัมภีร์ (2555)	สนธิยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557)	นิติพล ภูตะโชติ (2559)	เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	Doft (1986)	Rousseau (1990)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
4.มีค่านิยมที่โดดเด่น									6	75.00	✓
มีค่านิยมที่โดดเด่น	✓										
ค่านิยม			✓				✓	✓			
ชื่นชมคนทำดี						✓					
มีเอกลักษณ์เฉพาะ					✓						
มีกฎ	✓										
5.การดูแลเอาใจใส่				✓		✓			2	25.00	
6.ความคิดสร้างสรรค์									3	37.50	
ความคิดสร้างสรรค์				✓							
สิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ								✓			
มีความแตกต่างจาก องค์กรอื่น					✓						
7.มีปรัชญา									2	25.50	
มีปรัชญา	✓										
อุดมการณ์			✓								
8.ความเชื่อ			✓				✓		2	25.00	
9.ความเข้าใจ			✓				✓		2	25.00	
10.สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับชุมชน						✓			1	12.50	
11.มีความรู้สึก	✓								1	12.50	
12.ความเหลื่อมล้ำทาง อำนาจ		✓							1	12.50	
13.ความกล้าตัดสินใจ				✓					1	12.50	
14.ความเป็นปัจเจก นิยม		✓							1	12.50	
15.สร้างความต่อเนื่อง						✓			1	12.50	
16.ข้อสมมุติพื้นฐาน							✓		1	12.50	

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	สุนทร โคตรบรรเทา (2555)	กุลบัณฑิต บัวเทศ (2555)	เนตรชนก คัมภีร์ (2555)	สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557)	นิติพล ภูตะโหดิ (2559)	เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	Dof (1986)	Rousseau (1990)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
17.ส่งเสริมการเรียนรู้						✓			1	12.50	
18.รับรู้ประวัติความเป็นมา						✓			1	12.50	
รวม	6	4	6	4	5	8	4	5			

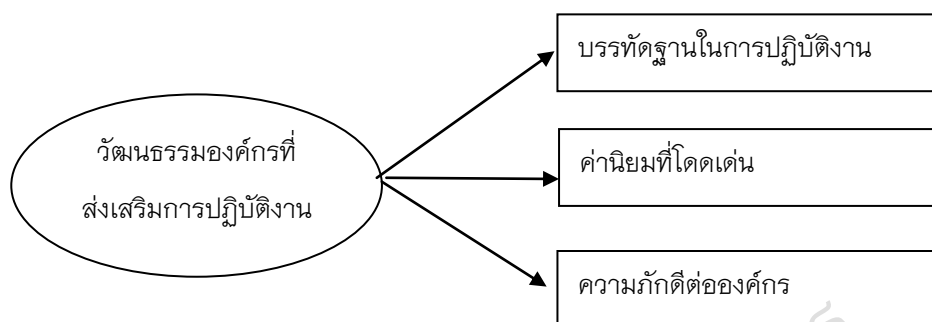
จากตาราง 8 องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 50 และจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน รวมองค์ประกอบ มีปทัสถาน บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน คุณค่าในองค์การ มีการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “มีบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน” มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 87.50

2. มีค่านิยมที่โดดเด่น รวมองค์ประกอบ มีค่านิยมที่โดดเด่น ค่านิยม ชื่นชมคนทำดี และมีเอกลักษณ์เฉพาะ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “มีค่านิยมที่โดดเด่น” มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 75.00

3. ความรักดีต่อองค์กร รวมองค์ประกอบ ความเป็นกลุ่มนิยม การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคล มีความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และรักดีต่อองค์กร การสร้างความผูกพันกับทุกฝ่าย และความน่าเชื่อถือ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความภาคภูมิใจและรักดีต่อองค์กร” มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.50

แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

จากภาพประกอบ 6 แสดงองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน 2) มีค่านิยมที่โดดเด่น 3) ความภักดีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความผูกพันเกี่ยวกับการยอมรับความรู้สึก มั่นใจ ทัศนคติในองค์กร พร้อมทั้งยอมรับ และเห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรม และอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์กรที่กำหนดไว้ เคารพในกลุ่มพร้อมที่จะปฏิบัติและสนับสนุนด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นถึงความสำเร็จ ขององค์กร

ปิยะนุช เหลืองงาม (2552, หน้า 20) กล่าวว่า บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตัวกำหนดพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า สถานการณ์ นั้น ๆ บุคคลควรปฏิบัติเช่นใดบ้าง ซึ่งพฤติกรรมจะอยู่ในแนวเดียวกัน คือ ไม่ทำความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น

เพ็ญลักษณ์ เรืองระเบียบ (2553, หน้า 20) กล่าวว่า บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง กฎหรือมาตรฐานของการกระทำที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, หน้า 2) กล่าวว่า บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดโดย พิจารณาจากคุณภาพและเวลา ของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย และความประพฤติ อย่างเหมาะสม

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 104) กล่าวว่า บรรทัดฐานในการทำงาน หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ได้ว่า หมายถึง ตัวกำหนดพฤติกรรม กฎ หรือมาตรฐานขององค์กรที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน พิจารณาจากคุณภาพและเวลาของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม

2. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของค่านิยมที่โดดเด่น

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2551, หน้า 55) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบ หรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก หมายถึง สิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบ หมายถึง สิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรัก และความสัมพันธ์กันในสังคม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 256) กล่าวว่า ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์การ ภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน ฉะนั้นค่านิยม คือ สิ่งที่มีหลักต้นความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ โดยได้แบ่งค่านิยมออกเป็นค่านิยมแกน (Core value) ซึ่งเป็นแนวความคิดและความเชื่อที่โดยทั่วไปจะถูกยึดถือโดยสมาชิกทุกคนขององค์การ และค่านิยมรอง (Sub value) จะเป็นการประนีประนอมแนวความคิดและความเชื่อที่ถูก

ยึดถือ ซึ่งค่านิยมรองจะไม่ขัดแย้งกับค่านิยมแกนกลางขององค์กร และสามารถให้การสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้

ลูตินันท์ นาดี (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน เกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ (2555, หน้า 59) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม (Shared Values) คือ ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน จากความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกันนี้จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรทั้งหมดไปในทิศทางที่องค์กรพึงประสงค์โดยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้โดยอาศัยกฎระเบียบน้อยลง

ณพัชร ศรีฤกษ์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร (Corporate Value) หมายถึง เกณฑ์ที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผล อันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา

กอนิษฐ์ คำมาลา (2563, หน้า 104) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร หมายถึง ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตาม และพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกันรวมถึงการนำไป ถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ทราบ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ค่านิยมที่โดดเด่น” ได้ว่า หมายถึง ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

3. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความภักดีต่อองค์กร

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554, หน้า 25) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ หมู่เท และอุทิศตนให้กับ องค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่น ผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ต่อไปด้วยความเต็มใจ

จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552, หน้า 52) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจ

ปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึก เป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนัก ในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรมีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

ปชานนท์ ชนะราวี (2556, หน้า 29) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติต่อองค์กรที่จะส่งผลให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่า บุคคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความ รัก และความหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ รัชฎธิภา แก้วแสง (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรแสดง ความเคารพต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ความจงรักภักดีมี ความสำคัญต่อการบริหาร องค์กรค่อนข้างสูง บุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะมีความเต็มใจปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตัวเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความเข้มแข็งในองค์กร มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจในองค์กรคอยสนับสนุน องค์กร ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรในองค์กร

ปรีณาพรรณ ทัทมาลี (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อ องค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักและเต็มใจ ทุ่มเท ตลอดจนปกป้องต่อสู้ทำประโยชน์สูงสุดและทำงานอยู่ในโรงเรียนต่อไปไม่ลาออก

Steer (2009, p. 105) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะคือ ความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้ องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความ จักดีต่อองค์กร” ได้ว่า หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความเต็มใจ ปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจาก

การต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ ถ้าคน
ยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะ
น้อยลงเท่านั้น

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์กร
ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. บรรทัดฐาน ในการ ปฏิบัติงาน	ตัวกำหนดพฤติกรรม กฎ หรือ มาตรฐานขององค์กรที่ได้รับจาก การทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้ การยอมรับและเห็นความสำคัญ ในการทุ่มเททำงาน พิจารณา จากคุณภาพและเวลาของงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย การ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการ ปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและ ความประพฤติอย่างเหมาะสม	1. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์ 2. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ องค์กรกำหนด 3. การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรด้วยความเต็มใจและ เชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร
2. ค่านิยมที่ โดดเด่น	ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน ความ มั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็น คล้ายตามและพร้อมที่จะปฏิบัติ ตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กร นั้นยึดถือร่วมกัน เป็นข้อกำหนด	1. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ 2. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผน ขององค์กร 3. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรู้สึกหรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน	4. การได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่บุคคลอื่น
3. ความรักดีต่อองค์กร	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือที่องค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น	1. การแสดงออก 2. การรับรู้ 3. การเป็นสมาชิกที่ดี 4. การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร 5. การปกป้ององค์กร 6. การประชาสัมพันธ์องค์กร

1.4.5 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ

ความสุข

ความหมายของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

ปณิชา ดีสวัสดิ์(2550, หน้า 6) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อร่างกาย ตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิและบรรยากาศ ในการทำงานที่ เหมาะสมรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงาน ได้แก่ การจัดแข่งขันกีฬา การรณรงค์รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน

วันชัย ริจิรวนิช (2550, หน้า 52) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ด เหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควร มีความสะอาด ปลอดภัยและมีความพอเพียงในการทำงานโดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการ ถ่ายเทของอากาศที่พอเพียงพอ

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 28) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว บุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อ การทำงาน หรือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

James & Jones (1974, pp. 1096–1112) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สีเสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคมหรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ที่ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในที่ทำงาน ซึ่งหมายถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน

แสงสว่าง เสียง รังสี ฝุ่นละออง สารเคมี ลัทธิ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย

องค์ประกอบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เอื้อต่อความสุข

คิวนพร โปรยานนท์ (2555, หน้า 35-36) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)

หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียง ที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง

สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อ การทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึง ความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological

environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถ นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพ ซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน

การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2556, หน้า 103)

กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจจากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้ว่าคนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบท จะไม่มีความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่มีฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจาก ท้องที่เขตเมืองจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมี ความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน มีความท้าทาย ของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการและชาวนามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ดำเนินงานทั่วไป และกรรมกรมีความพึงพอใจต่องานของตนใน ระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น รูปแบบของการตัดสินใจ รูปแบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานเช่นกัน

4. เทคโนโลยีความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือ สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่ เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งาน และสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้าน โอกาสของผู้ปฏิบัติงานนี้จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษา สิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน

ความมาก น้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุม
วิธีการทำงาน และควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน
ทั้งสิ้น

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า บรรยากาศและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมด้าน
กายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน 3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

นฤมล อินทรชาติ (2560, หน้า 8-9) กล่าวว่า บรรยากาศและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะของการจัด

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัด
กิจกรรมการเรียนการสอน ได้สะดวกมีการจัดห้องเรียนอาคารเรียน อาคารประกอบ
โรงอาหาร มีความสอดคล้อง กับการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนและ
กิจกรรมอื่น ๆ ถนนไม่มีหลุม ไม่เป็นบ่อ ที่ทิ้งขยะสะอาดไม่มีกลิ่น รางระบายน้ำ น้ำไหล
สะดวก ปราศจากขยะ มีแสงสว่าง ภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่
ที่ตั้งของอาคารเรียน อาคาร ประกอบ ไม่ใกล้ไม่ไกลจนเกินไป สะดวกในการติดต่อ

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติงาน

ตามหน้าที่โดยโรงเรียนมีการจัดทำแผนการสอน มีสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์
เทคโนโลยี มีสถานที่ พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับ
จำนวนนักเรียน มีการจัด ครูประจำชั้น ประจำวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ตอบ

แทนให้กับบุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงิน หรือค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ
เช่น ค่า รักษาพยาบาลเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติ
หน้าที่ ภายในโรงเรียนมีการสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ได้แก่ หนังสือ
เครื่องฉายภาพ เครื่องถ่ายเอกสารคอมพิวเตอร์

4) ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในองค์การ

เดียวกัน มีความสัมพันธ์กันโดยให้ความช่วยเหลือ มีน้ำใจ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลโดยปราศจากการขัดแย้ง และร่วมกันทำกิจกรรมหรืองาน
พร้อม ๆ กัน เพื่อให้บรรลุไปได้ด้วยดี

5) ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้ร่วมงานเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน

Gilmer (1967, pp. 380-384) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข มี 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความ ยุติธรรมในงาน
2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง โดยส่งไปฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการ จ่ายเงิน
5. ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน (Intrinsic Aspects of the Job) คือ การที่พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ งานมีความท้าทาย ได้รับการยอมรับ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับคำชี้แนะเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) คือ การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการ (Benefit) คือ สิ่งทีนอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส เป็นต้น Steers (1979, pp. 365-366) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน หมายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ หมายถึงการให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน
3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ หมายถึงการตัดสินใจสำคัญจะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง
4. การเน้นถึงความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรใน องค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยฝึกอบรมและการพัฒนา ประสิทธิภาพแก่สมาชิกขององค์กร
6. ความมั่นคงและความเสี่ยง หมายถึง ระดับของความกดดันต่าง ๆ ภายในองค์กรที่จะสร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร
7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง หมายถึง ระดับที่ บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผย อย่างตรงไปตรงมา
8. สถานภาพและขวัญ หมายถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของบุคลากรที่มี ต่อองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงาน
9. การยอมรับในผลงานและการบ่อนกลับ หมายถึงระดับสมาชิก ในองค์กรทราบว่าผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการทำงาน

10. ความยืดหยุ่นความสามารถขององค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่น เพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรจะทำอย่างไรเพื่อตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

Moos (1994, pp. 99-101) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยที่มูส ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน การมีสัมพันธภาพที่ดี และการได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียสละเพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาสถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำ ชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้ และกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ มาใช้เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้นได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้ งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้และงานมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับ เวลา รวมไปถึง กฎ ระเบียบข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ ความชัดเจน ของเป้าหมายองค์กร นโยบาย อีกทั้งการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณองค์กรมี กฎเกณฑ์ แนวทาง ในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ ภายใต้การควบคุมของ ฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การรับรู้ว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำ เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงานให้งานดีขึ้น

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort)

หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือ ธรรมชาติต่าง ๆ อาจถ่ายเทสะดวก กลิ่น อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Schaufeli & Rhenen (2008, pp. 173–203) กล่าวว่า บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Working Condition)

ได้แก่ ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ความสะดวกในการเดินทาง รวมไปถึง อุปกรณ์ที่ใช้ใน การทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ที่เหมาะสมในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Working Condition) คือ

ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก ลักษณะการ ทำงาน เช่น การทำงานเต็มเวลา ทำงานเป็นกะ และทำงานแบบไม่เต็มเวลา ขึ้นอยู่กับ การจ้าง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (Psychological and

Social Working Condition) คือ ลักษณะของงานที่มีผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความอ่อนล้าทั้ง ทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความรู้สึกเบื่อ หน่ายในงาน มีความผิดพลาดในการทำงานสูง ทำให้เกิดอัตราการขาดงานและการลาออก สูงขึ้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนด องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
 เชื้อต่อความสุข

องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เชื้อต่อ ความสุข	คิพร โปรมานนท์ (2555)	เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2556)	กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559)	นฤมล อินทรชาติ (2560)	Gilmer (1967)	Steers (1979)	Moos (1994)	Schaufeli & Rhenen (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน									8	100.00	✓
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	✓		✓	✓				✓			
สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน		✓									
สภาพการทำงาน					✓						
มิติด้านคงไว้และเปลี่ยนแปลง							✓				
ความยืดหยุ่นความสามารถขององค์กร						✓					
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม									5	62.50	✓
สภาพแวดล้อมทางสังคม	✓										
ลักษณะทางสังคม					✓						
สภาพแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ		✓									
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ									3	37.50	
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	✓							✓			
ลักษณะของงานในความรู้สึภายใน					✓						
4. มิติด้านสัมพันธภาพ									2	25.00	
มิติด้านสัมพันธภาพ							✓				
ด้านเพื่อนร่วมงาน				✓							
5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน									1	12.50	
งานและสิ่งแวดล้อมของงาน		✓									
6. มิติด้านความก้าวหน้า									3	37.50	
โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน					✓						
การเน้นถึงความสำเร็จ						✓					
มิติด้านความก้าวหน้า							✓				

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยบรรยาภาสและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข	คิวพร โปรมานนท์ (2555)	เทพพนม เมืองแมน และสรวิง สุวรรณ (2556)	กัญญาณัฐ ปันเกษ (2559)	นฤมล อินทชาติ (2560)	Gilmer (1967)	Steers (1979)	Moos (1994)	Schaufeli & Rhenen (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
7. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน									4	50.00	✓
สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน			✓								
ด้านผู้บังคับบัญชา				✓							
โครงสร้างของงาน						✓					
องค์การและการจัดการ					✓						
8. ความมั่นคงปลอดภัย									2	25.00	
ความมั่นคงปลอดภัย					✓						
ความมั่นคงและความเสี่ยง						✓					
9. ลักษณะอาชีพ									2	25.00	
ลักษณะอาชีพ		✓									
การเน้นฝึกอบรมและพัฒนา						✓					
10. การติดต่อสื่อสาร									2	25.00	
เทคโนโลยี		✓									
การติดต่อสื่อสาร					✓						
11. การนิเทศงาน									3	37.50	
สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคล			✓								
การนิเทศงาน					✓						
การยอมรับในผลงาน						✓					
12. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล				✓	✓				2	25.00	
13. การรวมศูนย์การตัดสินใจ						✓			1	12.50	
14. สภาพแวดล้อมด้านเวลา									2	25.00	
สภาพแวดล้อมด้านเวลา							✓				
ด้านการจัดการเรียนการสอน				✓							
15. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ						✓			1	12.50	

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข	คิวพร โปรมานนท์ (2555)	เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2556)	กัญญาณัฐ ปันเกษ (2559)	นฤมล อินทรชาติ (2560)	Gilmer (1967)	Steers (1979)	Moos (1994)	Schaufeli & Rhenen (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
16. สถานภาพและขวัญ						✓			1	12.50	
17. การเปิดเผยและการพยายามปกป้อง ตนเอง						✓			1	12.50	
18. ค่าจ้าง					✓				1	12.50	
รวม	3	5	3	5	10	10	3	3			

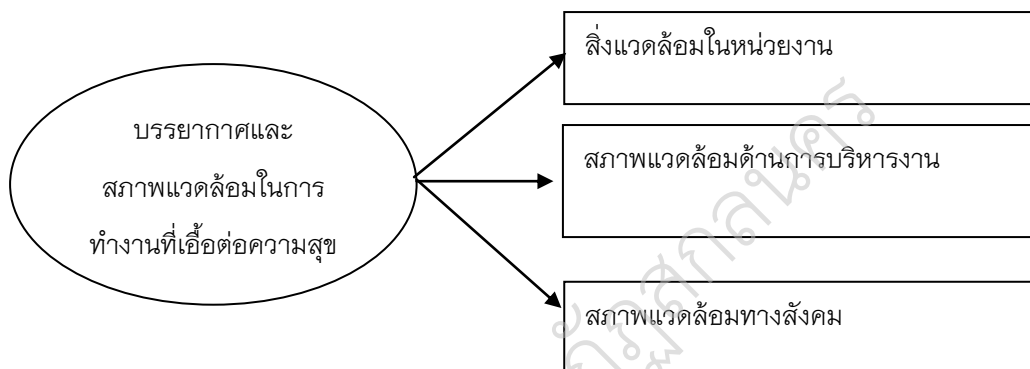
จากตาราง 10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดย คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 50 และจัดเรียงตามลำดับความถี่ จากมากไปน้อย ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน รวมกับ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน สภาพการทำงาน มิติด้านคงไว้และเปลี่ยนแปลง และ
ความยืดหยุ่นความสามารถขององค์กร ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน”
มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 100

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม รวมกับ สภาพแวดล้อมทางสังคม
สภาพแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะทางสังคม มิติด้านสัมพันธภาพ และ
ด้านเพื่อนร่วมงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สภาพแวดล้อมทางสังคม” มีความถี่เท่ากับ 5
คิดเป็นร้อยละ 62.50

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน รวมกับ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา องค์การและการจัดการ และโครงสร้างของงาน ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน” มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 50

แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

จากภาพประกอบ 7 แสดงองค์ประกอบย่อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน และ 2) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน

เกษม จันทรแก้ว (2556, หน้า 77) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) หมายถึง กระบวนการสร้างศักยภาพ ของสิ่งแวดล้อมให้เกิดการคงสภาพด้วยการใช้อย่างยั่งยืน การขจัดของเสีย/มลพิษ และการควบคุมกิจกรรมการจัดการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ต่อไป

อิสตินนา มุหะมัด (2558, หน้า 129) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการแพร่กระจาย ทรัพยากรที่สำคัญทั้งที่เกิดโดยธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อสนองความพอใจในการนำไปใช้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดและมี

ประสิทธิภาพ โดยใช้หลักอนุรักษ์เสมอ รู้จักปกป้องไม่ให้เกิด ปัญหามลพิษต่อการดำรงชีวิต

วิมลมาศ พุปินทร์ และณัฏฐกรรณ์ หลาวทอง (2558, หน้า 449) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน เป็นการจัดการศึกษาที่ต้องจัดองค์ประกอบของการเรียนการสอน โดยต้องคำนึงถึงผู้เรียนใน ด้านปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมทางการเรียนนั้น ต้องเหมาะสมมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน

วิสาชา ภูจินดา (2561, หน้า 3) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง การควบคุม และดำเนินงาน ในการนำออก การนำเข้า และการเข้าสัมผัสทรัพยากรโดยไม่ทำให้ระบบ สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนตามความต้องการของมนุษย์ ชันต่ำหรือมากกว่าในอนาคต

สุทธิตร์ณ์ แซ่มซ้อย และคณะ (2562, หน้า 167) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม นั้นมีอิทธิพลต่อ ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้อยู่ในสภาพแวดล้อมลักษณะใด ก็ย่อมจะ ถูกหล่อหลอมให้ กลมกลืนไปกับ สภาพแวดล้อมนั้น ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีใน โรงเรียน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถหล่อหลอมให้นักเรียนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สยาม อรุณศรีมรกต และจำลอง โพธิ์บุญ (2562, หน้า 77) กล่าวว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (environmental management system) หมายถึง ระบบการจัดการหรือระบบบริหารจัดการ โดยรวมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างขององค์กร งานวางแผน การแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ หลักปฏิบัติระเบียบปฏิบัติกระบวนการผลิต หรือบริการทรัพยากรสำหรับ การนำมาใช้ในการพัฒนา และปฏิบัติให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์รวมทั้งนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมขององค์กร

นิตยา แก่นพุด (2563, หน้า 68) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน มี คุณสมบัติที่ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์กับมนุษย์ได้ 7 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านการรู้สึก ด้านมิติ ด้านทิศทาง ด้านสัญลักษณ์ ด้านการกระทำระหว่างกันทางสังคมและด้านการผสมผสานรวมกันทางวัฒนธรรม ซึ่งนักออกแบบและวางแผนที่ดีควรคำนึงถึงคุณสมบัติ ดังกล่าวของสภาพแวดล้อมกายภาพ เพื่อจัดการให้เกิดความสัมพันธ์ที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ

วีระพงศ์ สว่างลาก (2565, หน้า 88) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง การจัดการสิ่งแวดล้อม คือ กระบวนการ ต่าง ๆ ในการดำเนินการอย่างมีระบบ

แบบแผนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยการสร้างกลไกควบคุมที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อการมีใช้ในอนาคต ตลอดไปและมีความยั่งยืน

Woodside and Aurricchio (2000, p. 6) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง เป็นส่วนประกอบนอกเหนือจากระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร การวางแผนกิจกรรม หน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกฝน ขั้นตอน การดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงาน และแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนา การดำเนินการ ความสำเร็จ การทบทวน และการรักษานโยบาย เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม

Barrow (2005, p. 6) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง องค์ประกอบภายในซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม เกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งความสวยงามของภูมิทัศน์ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดของ อาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งมีปัจจัยด้านงบประมาณ ระบบ บริหารจัดการและความร่วมมือของครูและชุมชน สิ่งเหล่านั้นจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดได้

2. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมทางสังคม

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2553, หน้า 16-17) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขจะทำให้ผู้เรียนรู้ลึกซึ้งที่จะเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย การเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่ การเรียนรู้ด้านความรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจาก เป้าหมาย สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถนำความรู้ นั้นไปใช้ในการอยู่ ร่วมกันในสังคมได้อย่างราบรื่นมีความสุข

อดิศักดิ์ ผลิตผลการพิมพ์ (2555, หน้า 5-6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน

พระจันทร์ทอน จันทมโม (สินทะดาวงศ์), 2557, หน้า 11) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม

เช่น 1)การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน จากงานวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2)การสร้างแรงจูงใจ หากนักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียน จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น แรงจูงใจจะมีทั้งภายนอกและภายในสำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นผู้สอนสามารถกระตุ้นเพื่อให้ นักเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการได้ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของ นักเรียน มีผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและนักเรียน กล่าวคือ คุณภาพของความสัมพันธ์และการให้ความสนับสนุนร่วมมือกัน ส่วนบุคคลในชั้นเรียนมีผลต่อระดับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เนื่องมาจนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมด้านการเรียน

บุญญา ผุสิตธโนดม (2557, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจะประกอบด้วยความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูกัน ครูกับผู้บริหาร รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของครูมีผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและผู้บริหาร

3. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสิ่งแวดล้อมด้านการบริหารงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2552, หน้า 26) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารงาน หมายถึงการบริหารงานอย่างหนึ่ง โดยมีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กรนั้น ๆ ทำให้ทราบถึง ตำแหน่งหน้าที่ สถานการณ์และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้าง เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัย บุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 2) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการระบบย่อย 2 ระบบคือ 1) ระบบงาน ก็คือทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ 2) ระบบคน ก็คือมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ หรือสิ่งของ เพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์การดังนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้อง กับการ “บริหารงาน” และ “บริหารคน” อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการ เรื่องระบบงานด้านต่าง ๆ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทุกด้านเป็นไปด้วยดี พร้อม ๆ กันกับการที่ต้องจัดการเรื่องคน หรือบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปรับมอบหมายและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกคนมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทกำลังความสามารถ ทั้งกายและใจ ให้เกิดผลงานที่ดี และประสานกันกับการทำงานของบุคคลฝ่ายอื่น ๆ อย่างดีด้วย อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทำหน้าที่จัดให้การทำงานของสองระบบนี้ คือ ระบบงาน และระบบคน ให้สามารถประสานทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานทุกระดับทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ทุกระดับต้องมีหลัก และวิธีการบริหารที่ดีในการบริหารจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนผลผลิต และสร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงให้แก่องค์กรนั้น ๆ ดังจะเห็นได้จากในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็นผู้จัดการเพื่อบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพดำเนินที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ การบริหารคน การบริหารงาน และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 11 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของบรรยากาศ
และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. สิ่งแวดล้อมใน หน่วยงาน	สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งความสวยงามของภูมิทัศน์ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งมีปัจจัยด้านงบประมาณ ระบบบริหารจัดการและความร่วมมือของบุคลากรและชุมชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดได้	1. ความสวยงามของภูมิทัศน์ 2. ความเป็นระเบียบ 3. ความสะอาดของอาคารสถานที่ 4. การอำนวยความสะดวก 5. ความปลอดภัย
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูกัน ครูกับผู้บริหาร รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของครูมีผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและผู้บริหาร	1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู 2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง 4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน	สภาพแวดล้อมของการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ	1. การวางแผน 2. การจัดองค์กร 3. การจัดการด้านบุคคล 4. การอำนวยการ 5. การประสานงาน 6. การรายงาน 7. การบริหารงบประมาณ

1.4.6 ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

ความหมายของชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 699) กล่าวถึงความหมายของคำว่า ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือไว้ว่าหมายถึง ความพอใจร่วมกัน ความเห็นพ้องกัน เช่น มีความเห็นเป็นสมานฉันท์ สมานฉันท์ถูกจัดเข้าเป็นลูกคำหรืออนุพจน์ของคำว่า ‘สมาน’ ซึ่งเป็นคำวิเศษณ์ หมายถึง เสมอกันหรือเท่ากัน มิได้จัดไว้ใน ‘สมาน’ ซึ่งเป็นกริยา หมายถึง ทำให้ติดกันหรือทำให้สนิท สมานฉันท์เกิดจากสมานสมาคมกับ ฉันทะ (ความพอใจ ความรักใคร่ ความชอบใจ ความยินดีความร่วมมือความคิดความเห็นกัน ความไว้นื้อเชื่อใจกัน) โดยรวมความ จึงหมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันในด้านความ คิดเห็น ความไว้นื้อเชื่อใจกัน อย่างไรก็ตามความหมายที่สังคมไทยปัจจุบันเข้าใจและใช้กัน ดูจะมี ขอบเขตที่นอกเหนือจากพจนานุกรม โดยนำไปใช้ในความหมายด้านความสามัคคี การให้อภัยกัน รวมไปถึง การเลิกแล้วต่อกัน

โกวิท พวงงาม (2553, หน้า 56) กล่าวถึงความหมายของคำว่า สมานฉันท์ไว้ว่าหมายถึง ชุมชนเข้มแข็งที่ผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข เมื่อคนมารวมกันเป็นชุมชนและสร้างชุมชนให้เข้มแข็งได้ ก็ทำให้คนและชุมชนมีความสงบ บรรลุ เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน

ประเวศ วะสี (2554, หน้า 79) กล่าวว่า ชุมชนสมานฉันท์ เป็นความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของการนำพาสังคมและชุมชน ไปสู่ความเป็นปกติสุข

อุทัย ปริญญาสุทธินันท์ (2556, หน้า 24) กล่าวว่า ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน เป็นระบบยุติธรรมทางเลือกของสังคมเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน มีต้นแบบมาจากแนวคิดทางปรัชญา จารีต และกฎเกณฑ์โบราณของชุมชน และกระบวนการวิธีปฏิบัติต่อความขัดแย้ง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์และอาชญากรรม ซึ่งกระบวนการวิธีเชิงสร้างสมานฉันท์มักเกิดจากกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และถือว่าการส่งเสริมบทบาทของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้กับชุมชนโดยชุมชนเอง

จุฑารัตน์ เชื้ออำนวนาย (2556, หน้า 59) กล่าวว่า ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน หมายถึง ปราบปรามการกระทำทางสังคมที่มีลักษณะของแนวคิดทฤษฎี หรือเป็นทัศนะแม่แบบ หรือกระบวนการที่คนที่มีกรอบแนวคิดมุ่งสู่ความสันติสุขสมานฉันท์ทางสังคมซึ่งอาจจะเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม แต่อย่างไรก็ตามสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ด้วยกระบวนการ

สรุป ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน หมายถึง การที่สมาชิกในชุมชน โรงเรียน ผู้นำ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และร่วมกันรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกันบนฐานความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับสมาชิกในชุมชน สร้างความพึงพอใจร่วมกัน สร้างความเห็นพ้องกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน ทำเหมือนกัน พร้อมใจกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

องค์ประกอบของชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

วิยะดา สิมะเสถียร (2555, หน้า 21-22) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย

1) การเปิดเผยความจริง (Truth) ให้ความสำคัญกับความจริงทั้งในฐานะเครื่องมือหรือ เป้าหมายของสังคมสมานฉันท์เพื่อสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน ขณะเดียวกันก็หาหนทางให้สังคมไทย ตระหนักถึงความเปิดเผยความจริงนั้นด้วย

2) ความยุติธรรม (Justice) ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ด้วยการ เสริมสร้างแนวคิดวิเคราะห์ในสังคมไทยให้เรียนรู้วิธีการมองปัญหา ความรุนแรงในบริบทเชิงโครงสร้าง และวัฒนธรรม ให้เล็งเห็นคนบริสุทธิ์กลุ่มต่าง ๆ ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรง

3) ความพร้อมรับผิด

4) การให้อภัย

5) การเคารพความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับชนิตธรรมใน ฐานะคุณค่าทางการเมือง การเรียนรู้ ศาสนาต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่ในประเทศไทย

6) ถ้อยสันติวิธีเป็นทางเลือกในการเผชิญกับความขัดแย้ง

7) การเปิดเผยพื้นที่ให้ความทรงจำที่เจ็บปวดด้วยการเปิดพื้นที่ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์

8) มุ่งแก้ปัญหาในอนาคตด้วยจินตนาการ

9) การยอมรับความเสี่ยงทางสังคมเพื่อความไว้วางใจระหว่างกัน เพราะการยอมรับความเสี่ยงเป็นเงื่อนไขสายสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์บนฐานแห่งความไว้วางใจอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของแนวความคิดสมานฉันท์

ปริญญา สิงห์เรือง (2555, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมชุมชน 2) ระบบเครือข่าย 3) ผู้นำชุมชน และ 4) ทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถจัดการ ได้อย่างสมบูรณ์

เนืองน้อย บุญเนตร (2556, หน้า 119) กล่าวว่า ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ความเอื้ออาทรของชุมชน 3) การเคารพและให้เกียรติ 4) การให้อภัย 5) ความรับผิดชอบ 6) การรู้สำนึก 7) การทำให้ถูกต้อง 8) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และ 9) การอยู่ด้วยกันด้วยความรัก

ธีรภัทร เสรีรังสรรค์ (2556, หน้า 9-10) กล่าวว่า ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การแก้ปัญหาในชุมชน 2) การสร้างเครือข่ายเพื่อความสามัคคี ความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ให้หลากหลายวิธี 3) การลดความขัดแย้ง โดยให้มีกิจกรรมดนตรีและกิจกรรมสาธารณะเป็นจุดร่วม 4) ปรับปรุงแนวทางการมีส่วนร่วมในการออกความเห็นเสนอแนะในการสร้างความสามัคคีให้มากขึ้น 5) รักษาความดีงามและดำรงเอกลักษณ์ 6) ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของการเป็นเครือข่ายทำ

ความดีอย่างมีระบบ 7) ปรับปรุงเสริมสร้างการติดต่อประสานงานในการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้อง เหมาะสมให้แก่มวลชน 8) สร้างพื้นฐานให้การปรับแนวคิดรักษาประโยชน์ของ ส่วนรวมให้กับเครือข่าย 9) ปรับปรุงข้อมูลของเครือข่ายให้ทันสมัยทันเวลาอยู่ตลอดเวลา

ศรัณยา อุตถากร รังสรรค์ สิงห์เลิศ และกริชพัฒน์ ภูวนา (2559, หน้า 34) กล่าวว่า ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) ชุมชนมีการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งดีงาม หมายถึง สมาชิกของชุมชนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้และ/หรือสร้างสรรค์สิ่งดีงามในด้าน ต่าง ๆ ในชุมชน

2) ชุมชนมีความเป็นปึกแผ่น หมายถึง สมาชิกของชุมชนมี ความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคีและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน สมาชิกเห็น ประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3) ชุมชนพึ่งตนเองได้หมายถึง สมาชิกชุมชนสามารถร่วมกัน ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนด้วยตนเองโดยอิสระปราศจากการควบคุม บังคับจากภายนอกและมีอำนาจต่อรองกับภายนอกชุมชน 4) ชุมชนมีผู้นำตามธรรมชาติ หมายถึง มีผู้นำเกิดขึ้นในขณะที่เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง

รุ่งรัตน์ หัตถกรรม (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ชุมชนโรงเรียน สมานฉันท์และร่วมมือ หรือ“ชุมชนแห่งความสุข” หรือชุมชนที่มีภาวะ “ความอยู่เย็นเป็น สุข” ต้องเป็นสภาวะที่ 1)คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี 2) ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทั้งจิต กาย ปัญญา 3) เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจสังคม 4) การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์ รวมและสัมพันธ์กันได้อย่างดี 5) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และ ระหว่างคนกับ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ความสุขอาจเกิดจากการบูรณาการความ เป็นอยู่ที่ดีทั้งสี่ด้านเข้า ด้วยกัน ได้แก่ ด้านแรก คือ ทางกาย รวมถึงสุขภาพอนามัยความ พอเพียงทางเศรษฐกิจและระบบ นิเวศที่ดี ด้านที่สอง ทางจิตใจ การมีความเครียดน้อย ความมีสติและสุขภาพจิตดี ด้านที่สาม ทางสังคม การอยู่ร่วมกันด้วยดีทั้งในครอบครัวใน ชุมชน และด้านที่สี่ ทางจิตวิญญาณ ความเมตตา สัมมาทิฐิและเอาตนเป็นศูนย์กลางให้ น้อยลง

สุจิตรา ยะวร (2560, หน้า 83) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การมีความร่วมมือและความสามัคคีของสมาชิกในชุมชน 2) การมีงบประมาณดำเนินงาน 3) การมีผู้นำที่ดีผู้ปฏิบัติที่ดีและมีวินัยในการพัฒนา 4) การได้รับคำแนะนำจากหน่วยงานราชการ

Bloomfield, David (2003, pp. 55–56) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย

1) หยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัว (Replacing Fear by Non- violent Coexistence) ทั้งนี้ เพื่อที่จะขจัดความเกลียดชัง ความเคียดแค้น และความทรงจำที่เจ็บปวด โดย ขั้นตอน แรกสุดของการเดินทางสู่ความปรองดองคือ จะต้องหยุดใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ

2) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ (Building Confidence and Trust) หลังจากที่ได้หยุดการใช้ความรุนแรงแล้วรัฐบาลจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและความ ไว้วางใจ ในสังคมให้กลับคืนมา ทั้งนี้ทั้งคู่ขัดแย้ง เหยื่อ และผู้ได้รับผลกระทบกับความขัดแย้งทาง การเมืองจะต้องสร้าง ความไว้วางใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน

3) เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Towards Empathy) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ การเข้าใจถึงสาเหตุที่มาของความขัดแย้งจากมุมมองของ ฝ่ายตรงข้าม โดยเหยื่อยินดีที่จะรับฟังเหตุผลของผู้กระทำผิด และผู้กระทำผิดก็พร้อมที่จะรับรู้ความรู้สึกเจ็บปวดของเหยื่อ เพื่อหยุดยั้งความเกลียดชังและการแก้แค้นต่อกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ดังตาราง 12

ตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียน สมานฉันท์และร่วมมือกัน	กษิดา ลิ้มเสถียร (2555)	ปริญญา สิงห์เรือง (2555)	เนืองน้อย บุญเนตร (2556)	ธีรภัทร เสรีรังสรรค์ (2556)	ศรัณยา อัครการ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และกวีรัชพัฒน์ ภูวนา (2559)	รุ่งรัตน์ หัตถกรรม (2560)	สุจิตรา ยะวร (2560)	Bloomfield, David (2003)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี									3	37.50	
คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี						✓					
การอยู่ด้วยกันด้วยความรัก			✓								
การเปิดเผยความจริง	✓										
2. การมีผู้นำชุมชนที่ดี									4	50.00	✓
ผู้นำชุมชน		✓									
การติดต่อประสานงาน				✓							
ชุมชนมีผู้นำตามธรรมชาติ					✓						
การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ								✓			
3. ชุมชนมีความยุติธรรม									2	25.00	
ความยุติธรรม	✓										
การทำให้ถูกต้อง			✓								
4. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ									6	75.00	
ถือสันติวิธี	✓										
การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ			✓								
การลดความขัดแย้ง				✓							
การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ						✓					
ความสามัคคีของชุมชน							✓				
การเอาใจเขามาใส่ใจเรา								✓			
5. การเคารพความหลากหลายทางศาสนา									3	37.50	
การเคารพความหลากหลายทางศาสนา	✓										
การเคารพให้เกียรติ			✓								
ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ						✓					
6. วัฒนธรรมชุมชน									4	50.00	✓

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียน สมานฉันท์และร่วมมือกัน	กฤษดา ลิ้มเสถียร (2555)	ปริญญา สิงห์เรือง (2555)	เนืองน้อย บุญยเนตร (2556)	ธีรภัทร เสรีรังสรรค์ (2556)	ศรัณยา อัดถากกร รังสรรค์ สิงห์เลิศ และกฤษพัฒน์ ภูวนา (2559)	รุ่งรัตน์ หัตถกรรม (2560)	สุจิตรา ยะวร (2560)	Bloomfield, David (2003)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
วัฒนธรรมชุมชน		✓									
รักษาความดีงามและดำรงเอกลักษณ์				✓							
ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น	✓										
การรู้สำนึก			✓								
7. การแก้ปัญหาในชุมชน									3	37.50	
มุ่งแก้ปัญหาในอนาคต	✓										
การแก้ปัญหาในชุมชน				✓							
การแก้ปัญหาและสร้างสิ่งดีงาม					✓						
8. ความเอื้ออาทรของชุมชน									4	50.00	✓
ความเอื้ออาทรของชุมชน			✓								
ความไว้วางใจกัน	✓										
ปรับปรุงแนวทางการมีส่วนร่วม				✓							
ชุมชนมีความเป็นปึกแผ่น					✓						
9. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ									3	37.50	
ทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถจัดการได้		✓									
การศึกษา และสิ่งแวดล้อม						✓					
การรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม				✓							
10. การสร้างเครือข่าย									3	37.50	
การมีส่วนร่วมของชุมชน			✓								
ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่าย				✓							
การได้รับคำแนะนำจากทางราชการ							✓				
11. ความพร้อมรับผิด	✓		✓						2	25.00	
12. การให้อภัย									3	37.50	
การให้อภัย	✓		✓								
การหยุดใช้ความรุนแรง								✓			

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียน สมานฉันท์และร่วมมือกัน	กฤษดา สิมะเสถียร (2555)	ปริญญา สิงห์เรือง (2555)	เนืองน้อย บุญเนตร (2556)	ธีรภัทร เสรีรังสรรค์ (2556)	ศรัณยา อรรถการ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และกฤษพัฒน์ ภูวนา (2559)	รุ่งรัตน์ หัตถกรรม (2560)	สุจิตรา ยะวร (2560)	Bloomfield, David (2003)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
13. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ									3	37.50	
เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจสังคม						✓					
การมีงบประมาณ							✓				
ชุมชนพึ่งตนเองได้					✓						
14. ระบบเครือข่าย		✓							1	12.50	
15. การปรับปรุงข้อมูล				✓					1	12.50	
รวม	9	4	9	9	4	5	4	3			

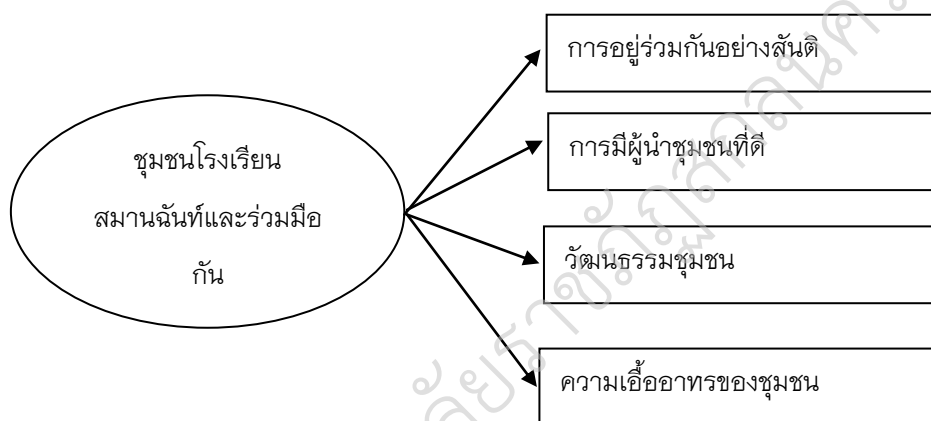
จากตาราง 12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกันที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดย คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 50 และจัดเรียงตามลำดับความถี่ จากมากไปน้อย ดังนี้

1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ รวมกับ ถือสันติวิธี การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การลดความขัดแย้ง การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ความสามัคคีของชุมชน การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ” มีค่าความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 75

2. การมีผู้นำชุมชนที่ดี รวมกับ ผู้นำชุมชน การติดต่อประสานงาน ชุมชนมีผู้นำตามธรรมชาติ การมีผู้นำที่ดี และการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การมีผู้นำชุมชนที่ดี” มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 50

3. วัฒนธรรมชุมชน ร่วมกับ วัฒนธรรมชุมชน รักษาความดีงามและดำรงเอกลักษณ์ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และการรู้สำนึก ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “วัฒนธรรมชุมชน” มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 50

4. ความเอื้ออาทรของชุมชน ร่วมกับ ความเอื้ออาทรของชุมชน ความไว้วางใจกัน ปรับปรุงแนวทางการมีส่วนร่วม และชุมชนมีความเป็นปึกแผ่น ใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความเอื้ออาทรของชุมชน” มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 50 แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

จากภาพประกอบ 8 แสดงองค์ประกอบย่อยชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกันที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2) การมีผู้นำชุมชนที่ดี 3) วัฒนธรรมชุมชน 3) วัฒนธรรมชุมชน 4) ความเอื้ออาทรของชุมชน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

เดือน คำดี (2553, หน้า 181) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หมายถึง การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม สามารถปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกัน ในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

สุชาติ เศรษฐมาลินี (2559, หน้า 59) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หมายถึง การอยู่ร่วมกันของชุมชนที่มีความเป็นพหุลักษณะทางศาสนาและชาติพันธุ์ และศึกษาถึงสันติภาพเชิงบวกในพื้นที่ชุมชน สันติภาพเชิงบวกในงานที่ศึกษาว่าเป็นสภาวะทางจิตใจและสังคมสมานฉันท์กลมเกลียว มีความยุติธรรม และเท่าเทียมกันและเกียรติกตักดีศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนความเห็นอกเห็นใจกันและกัน ในทางเดียวกันนักวิชาการ หลายคน มองว่าสังคมที่มีสันติภาพเชิงบวกจะเป็นสภาวะที่สังคมมีความสงบสุขปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิ และเสรีภาพ คักดีศรีศรีความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม และ สมดุลทางธรรมชาติ ซึ่งสภาวะสันติภาพเชิงบวกนี้จะนำมาซึ่งสังคมที่มีสันติสุข

อุทัย เอกสะพัง และไพฑูรย์ อินทศิลา (2559, หน้า 107) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสันติ หมายถึง ความสงบที่เกิดขึ้นสันติภาพโดยสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ทำให้สังคมเกิดสันติสุขในที่สุด แต่สภาพ สังคมไทยในปัจจุบัน ไม่อาจเรียกได้ว่ามีสงครามหรือมีการสู้รบกันแต่ก็สามารถเรียกได้ว่า มีสันติสุขในสังคมได้ ทั้งปัญหาที่มาจากสภาพสังคมโดยรวม เช่น โรคระบาด การเมือง เศรษฐกิจ หรือเป็นปัญหาที่มาจากตัวบุคคลภายในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทั้งในแง่การศึกษา ฐานะ หรือความแตกต่างกันทางด้านศาสนา จึงทำให้การอยู่ร่วมกันอาจเป็นไปได้ไม่ราบรื่น

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และเหมือนขวัญ เรณูมาศ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หมายถึง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน โดยเฉพาอย่างยิ่งต้องไม่ประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต สันติวิธีจึงเป็นวิธีที่กลุ่มบุคคลหรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนปรารถนา ทำให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือพฤติกรรม เช่น การจัดชุมนุมหยุดงานประท้วง การคว่ำบาตรทางด้านเศรษฐกิจ การดื้อแพ่ง เป็นต้น การอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธียังสะท้อนถึงยุทธศาสตร์เพื่อจัดการกับความขัดแย้งโดยไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม บุคคลอื่น และสัตว์ต่าง ๆ

ประภาส แก้วเกตุพงษ์ และวิเชียร แสนมี (2563, หน้า 73) กล่าวว่า สันติสุขมีความสำคัญในรูปแบบของการทำให้เกิดความสบาย ความเย็นใจ ความสงบระงับ สันติสุขมีความสำคัญที่ต้องมีความเข้าใจ เห็นชอบถูกต้องในเรื่อง โลกและชีวิต เมื่อมีความเห็นที่ถูกต้องแล้ว การดำเนินชีวิตจะเป็นไปอย่างถูกต้องทางความคิด คำพูด และการ

กระทำก็จะปรากฏออกมาในทางที่ดีงาม เมื่อใดมีความเข้าใจเรื่องโลก เรื่องชีวิตอย่างถูกต้อง เมื่อนั้นจึงจะเป็นสันติสุข

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ได้ว่า หมายถึง ความสงบที่เกิดขึ้นสันติภาพโดยสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิและเสรีภาพ คัดดีศรีความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม และสมดุลทางธรรมชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีผู้นำชุมชนที่ดี

กวี วงศ์พุม (2554, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง เป็นผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง นำกลุ่มหรือพากกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ เป็นผู้มีความสมบัติเฉพาะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้

เอมอร แสนภูวา (2560, หน้า 52) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ใน กิจกรรมการพัฒนาให้ไปสู่จุดหมาย นำพาชุมชนท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นของตนเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศ

วินิจ ฝาเจริญ (2565, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง ผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลสามารถชักจูงคนในชุมชนได้ผู้ที่เป็นบุคคลที่จะมาช่วยประสานกำลังแรงใจและสมองในการทำงานร่วมกันในทางที่ดีเป็นธรรมให้กับสังคม เหตุนี้งานในการพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนา และเพื่อให้งานพัฒนานั้นไปสู่จุดหมายได้เป็นอย่างดี

ธัญญธรณ์ ตันโน (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง ผู้นำชุมชนที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ประธานอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อสม.) ประธานกองทุนชุมชน หรือผู้แทนภาคประชาชน และควรมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1 ปี

Dejnozka, E. L. (1983, pp. 110–125) กล่าวว่า ผู้นำชมที่ดี หมายถึง บุคคลกลุ่มที่ได้รับ มอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของกลุ่มเป็นบุคคล ที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อ กระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำ หน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม

Dubrin J. A. (1998, pp. 140–147) กล่าวว่า ผู้นำชมที่ดี หมายถึง บุคคล ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า โดยเป็นผู้ที่มี บทบาทแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและ ช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ดังนั้น สามารถสรุปนิยาม เชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยผู้นำชมชนที่ดี ได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และความบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มี บทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

3. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมชุมชน

โกวิทย์ พวงงาม (2553, หน้า 404) กล่าวว่า วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง รูปแบบสังคมที่มีอายุยืนนานหลายร้อยปี ซึ่งเป็นลักษณะของสังคมอยู่ในตัวเอง ไม่มีรูปแบบ แนนอนเพราะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและบริบทของชุมชนนั้น ๆ

คมคาย หมื่นสายและคณะ(2553, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง ลักษณะนิสัยของสมาชิกในสังคม ค่านิยม และการประกอบอาชีพของสมาชิกใน ชุมชน มีการกำหนดบทบาทของชายหญิง หน้าที่ของพ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย และคุณค่าของ คน ด้วยเหตุนี้ชุมชนแต่ละแห่งจึงมีความแตกต่างกันแตกต่าง

สมคิด บางโม (2558, หน้า 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง ค่านิยม สมมติฐาน ความเข้าใจและความคิดร่วมกันของสมาชิกของชุมชน การที่ยึดถือเป็น หลักการที่ถูกต้อง โดยมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การการปฏิบัติงานของ สมาชิกในองค์การจากการเรียนรู้หรือคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ในการนำไปใช้แก้ไขปัญหาภายนอก และภายในองค์การล้วนแต่สร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของวัฒนธรรมชุมชนนั้น

อนุศักดิ์ ฉืนไพศาล (2558, หน้า 8) กล่าวว่า วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเป็นเวลานาน

กระทรวงวัฒนธรรม (2562, หน้า 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง ความเป็นระเบียบอันงดงาม จารีต การแสดงออกในความเจริญงอกงาม ศีลธรรมอันดีงามของประชาชน ความสามัคคีของคนในชาติ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมชุมชน ได้ว่า หมายถึง สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเป็นเวลานาน ลักษณะนิสัยของสมาชิกในสังคม ค่านิยม ความเป็นระเบียบอันงดงาม จารีต การแสดงออกในความเจริญงอกงาม ศีลธรรมอันดีงามของประชาชน โดยมีการสืบทอดกันมายาวนาน

4. นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความเอื้ออาทรของชุมชน

ยูพา สัมมา (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง พฤติกรรมความไม่เห็นแก่ตัว อันหมายรวมถึง ความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตาอาทร ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปัน การเสียสละ ประโยชน์ส่วนตน หรือจิตสาธารณะ เพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์บุคคลอื่น การช่วยเหลือผู้อื่น หรือกล่าวคือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำกระทำเพื่อให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่น แต่หากการกระทำนั้นนอกจาก จะเป็นประโยชน์กับผู้อื่นแล้ว ผู้กระทำกระทำลงไปด้วยความสมัครใจและผู้กระทำจะต้องลงทุน ลงแรงในการกระทำโดยที่ไม่ได้คาดหวังผลตอบแทน กระทำโดยปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นได้รับ ประโยชน์โดยไม่คำนึงที่ประโยชน์ของตนที่เสียไป และบุคคลจะต้องมีเจตนาช่วยเหลือผู้อื่น Rushton (1984, p. 560) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมช่วยเหลือซึ่งผลตอบแทนที่ผู้ให้การช่วยเหลือได้รับ คือการที่ผู้อื่นเห็น และชื่นชมในสิ่งที่ตนกระทำ

Burn (1985, p. 393) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การกระทำที่มีแนวโน้มในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวรวมไปถึงความมีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจ ไม่เห็นแก่ตัว และการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน

Batson (1991, p. 91) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเกิดจากแรงจูงใจที่จะทำดีด้วยใจจริงก็มีเช่นเดียวกับการช่วยเหลือผู้อื่นในลักษณะของการคำนวณว่าผลตอบแทนจะมากกว่าการลงทุน เขาอธิบายว่าขึ้นอยู่กับตัวผู้ให้ความช่วยเหลือนั้นมีความเห็นใจ (Empathy) ผู้ที่เขาจะช่วยเหลือหรือไม่ ถ้าเขาเห็นใจเขายอม

จะช่วยโดยไม่หวังการตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้นแม้ว่าจะลงทุนมากกว่าที่จะได้รับผลตอบแทน กลับมาก็ตาม แต่ถ้าเขาไม่มีความเห็นใจ (No empathy) เขาจะช่วยต่อเมื่อผลตอบแทนที่ได้ คืบมามากกว่าการลงทุนของเขา

Sandi et al. (2013, p. 201) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง พฤติกรรมที่มี วัตถุประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไขของความสัมพันธ์” ซึ่งองค์ประกอบของความเอื้ออาทร ได้แก่ ความกังวล ต้นทุน ประโยชน์ต่อผู้รับ ความรู้สึก ร่วม และความสะดวกต่อการหลบหลีก

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยความเอื้ออาทรของชุมชน ได้ว่า หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน อันหมายรวมถึง ความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตาอาทร ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปัน การเสียสละ ประโยชน์ ส่วนตนหรือมีจิตสาธารณะเพื่อบ่มุ่ให้เกิดประโยชน์บุคคลอื่น

ตาราง 13 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของชุมชนโรงเรียน
สมานฉันท์และร่วมมือกัน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การอยู่ร่วมกัน อย่างสันติ	ความสงบที่เกิดขึ้นสันติภาพโดย สภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิและเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มี ความยุติธรรม และสมดุลทาง ธรรมชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งหรือการตอบโต้ สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความ รุนแรงต่อคู่กรณี สามารถปฏิบัติ	1. การปราศจากความรุนแรง 2. การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน 3. การมีความยุติธรรม 4. การเคารพกฎหมาย

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ตามกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	
2. การมีผู้นำชุมชนที่ดี	บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม	1. การมีบทบาทด้านสังคม 2. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน 3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายในในชุมชน
3. วัฒนธรรมชุมชน	สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเป็นเวลาอันยาวนาน ลักษณะนิสัยของสมาชิกในสังคม ค่านิยม ความเป็นระเบียบ อันงดงาม จารีต การแสดงออกในความเจริญงอกงาม ศิลธรรมอันดีงามของประชาชน โดยมีการสืบทอดกันมายาวนาน	1. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน 2. การอนุรักษ์สืบสาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด 4. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
4. ความเอื้ออาทรของชุมชน	การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน อันหมายรวมถึง ความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตาอาทร ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การ	1. การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ 2. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3. การเห็นอกเห็นใจกัน 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	แบ่งปัน การเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนหรือมีจิตสาธารณะเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์บุคคลอื่น	5. การมีจิตสาธารณะ

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

คำว่า “Indicator” ในภาษาอังกฤษคำนี้ใช้ความหมายในภาษาไทยกันหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัวชี้ ตัวบ่งชี้ ดัชนี และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติ หรือเครื่องชี้สภาวะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ซึ่งหาก องค์การมีแนวทางในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยมีตัวบ่งชี้เป็นเครื่องประเมิน ความสำเร็จจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรม เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบได้ การนำเสนอสาระเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ความหมายของตัวบ่งชี้ ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี ประเภทของตัวบ่งชี้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ และกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 150) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา เฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

วัชรชัย สุวรรณไตรย์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร ประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงาน ส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ใน ลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันนั้นก็เพื่อให้ เกิดคุณค่า ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาได้รวม

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บอกถึง ข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่างหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือ ปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอก ถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 167) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรขององค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาได้

วรพงษ์ ภูเมฆ (2558, หน้า 39) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพของการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่ง สารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข โดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 141) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถนำมาวัด และแปรค่า เพื่อชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

Johnston (1981, p. 210) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใด เวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือ สะท้อนให้เห็นวิธีการหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตโดยตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้บอกอย่างกว้าง ๆ ถึงสถานะหรือสถานการณ์ที่เราต้องการจะตรวจสอบ ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีประสิทธิผลในการช่วยกลุ่มบุคคลความหาความก้าวหน้าของงานโครงการ (องค์การพิทักษ์สิ่งแวดล้อมแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Environmental Protection Agency (EPA), 2008, p. 114)

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบ หรือตัวแปรที่นำมาแปรค่า หรือวัดค่าในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานและใช้พัฒนาบุคลากร หน่วยงาน หรือองค์การได้

2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

วัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 121) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำ และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะไม่สามารถ กำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นหลัก

ภักพณ อนุรักษเลขา (2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด บ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยง บ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความไว และสะดวกต่อการนำตัวบ่งชี้ไปใช้และตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ และพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 70) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องกำหนดปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ เป็นค่าชั่วคราวขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่บ่งบอกถึง

สภาวะที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ และเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 143) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยากเข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหา ประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง และสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่ สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้ มีความเที่ยงตรง แม่นยำ เข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน พิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่ สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 20-21) ได้แยกประเภทของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ประเภทที่จัดตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ที่แสดงผลลัพธ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบด้วย

2. ประเภทที่จัดตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ การสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้ จะต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ด้วยลักษณะของการให้นิยามที่แตกต่างกัน จึงทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators)

3. ประเภทที่จัดตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แทน (Representative indicators) ตัวบ่งชี้แยกย่อย (Disaggregate indicators) และตัวบ่งชีรรวม หรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators)

4. ประเภทที่จัดตามลักษณะตัวบ่งชี้ย่อย ที่ใช้สร้างตัวบ่งชีรรวม แบ่งได้หลายวิธี เช่น

4.1 จัดตามระบบการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงลำดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้อันตรภาค (Interval indicators) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) ตัวบ่งชี้ที่สร้างจากตัวบ่งชี้ย่อยระดับใด จะมีการวัดตามระดับตัวแปรนั้นด้วย

4.2 จัดตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stocks indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง และตัวบ่งชี้ลื่นไหล (Flows indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดช่วงหนึ่ง

4.3 จัดตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะ การกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายและตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ หรือค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ยหรือค่าสถิติประเภทร้อยละ อัตราส่วน

5. ประเภทที่จัดตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio indicators) ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณที่ต้องแปลความหมายเทียบกับค่าอื่น ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้ามีขนาดหรือศักยภาพไม่เท่าเทียมกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

6. ประเภทที่จัดตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้อิงตนเอง (Self-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเป็นตัวบ่งชี้ ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีทั้งข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกัน หรือเชื่อมโยงถึงกันแล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก จึงจะจัดประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 173) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ใช้ในการกำกับติดตาม

ตรวจสอบ การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

ภคพล อนุรักษเลขา (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาช่วยให้เราได้สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ อีกทั้งยังใช้เพื่อกำกับดูแลและประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 79) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ทางการศึกษาและการวิจัยโดยเฉพาะในด้านทางการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และ การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบ การศึกษา นอกจากนี้ ด้านการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้ร่วมใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องน่าเชื่อถือ

พิมพ์ภัทร แก้วดี (2565, หน้า 129) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพทิศทางการศึกษาและการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อย ระหว่างองค์กร ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ และ 5) ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลตามที่

ต้องการทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

2.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้

สำนักงานสถิติแห่งชาตินิวซีแลนด์ (New Zealand's official statistics agency, 2005) ได้กำหนดเกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้ตามความคาดหวังมากที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้มีความถูกต้องและมีความหมาย (be valid and meaningful)

ถ้าตัวบ่งชี้สะท้อนปรากฏการณ์ที่ต้องการวัดและมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ในการพิจารณาความถูกต้องนั้น เราจำเป็นต้องรู้ว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาอย่างไร และตัวบ่งชี้ให้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ตัวอย่างเช่น การวัดความร่วมมือในหลักสูตรโพลีเทคนิคซึ่งเรียนหลักสูตรปวช. หรือในชั้นเรียนภาคกลางคืนนั้นได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือไม่ เครื่องมือวัดที่มีความหมายคือ เครื่องมือที่เป็นที่รู้ว่าสมเหตุสมผล ตัวอย่างเช่น การวัดความร่วมมือในการศึกษา ภาคบังคับที่ลงเรียนภายหลังและการลงเรียนหลักสูตรโพลีเทคนิค (polytechnic course) ที่เรียนหลักสูตรนั้นเทียบกันได้หรือไม่กับการเรียนระดับปริญญาตรีสี่ปีในมหาวิทยาลัย กรอบเวลาในการวัดจะมีผลต่อความแม่นยำและการตีความของข้อมูล ตัวอย่างเช่น ถ้าอัตราการกักตัวนักเรียนของโรงเรียนได้รับการวัดกลางปี อัตรานี้จะไม่สามารถวัดได้ทั้งหมด เพราะจะมีผู้ที่จบและออกจากโรงเรียนตอนปลายปี และเมื่อเป็นเช่นนั้นการวัดก็ถือว่าเป็นการประมาณการเกินจริง

2. ตัวบ่งชี้สามารถชี้ชัดได้ไวและจำเพาะเจาะจงต่อปรากฏการณ์

พื้นฐาน (be sensitive and specific to the underlying phenomenon) การชี้ชัดได้ไวสัมพันธ์กับการที่ ตัวบ่งชี้แปรสภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ตัวบ่งชี้ จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว สัมพันธ์กันและสังเกตได้ แต่จะไม่แสดงการตอบสนองที่ไม่จริง ตัวอย่างเช่น อัตราการตายนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ทั่วไปของสุขภาพ ตัวบ่งชี้ อย่างนี้อาจไม่สัมพันธ์กับโรคระบาด เช่น โรคหัด เป็นเพราะว่า 1) มีคนจำนวนน้อยที่ตาย จากการระบาดของโรคหัด และ 2) การตายเช่นนั้นก็ไม่ใช้การตายทันที ตัวบ่งชี้ควรเจาะจง สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่สนใจและไม่เกี่ยวกับปรากฏการณ์อื่น ๆ

3. ตัวบ่งชี้มีฐานรากจากงานวิจัย (be grounded in research) เครื่องมือ วัดที่เป็นตัวบ่งชี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างความตระหนัก การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบ และอิทธิพลที่สำคัญที่มีต่อผลลัพธ์
4. ตัวบ่งชี้เป็นเรื่องสถิติโดยแท้ (be statistically sound) เครื่องมือวัดที่เป็นตัวบ่งชี้จำเป็นต้องอาศัยวิธีการทางสถิติโดยแท้และต้องเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่นำไปใช้
5. ตัวบ่งชี้มีความชัดเจนและตีความได้ง่าย (be intelligible and easily interpreted) ตัวบ่งชี้ควรมีลักษณะที่ง่ายพอที่จะตีความได้ในทางปฏิบัติและเข้าใจได้ง่ายว่าตัวบ่งชี้ต้องการวัดอะไร
6. ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์ในบางส่วนที่เหมาะสมกับตัวบ่งชี้อื่น (relate where appropriate to other indicators) ตัวบ่งชี้หนึ่งตัวบ่งชี้ก็สามารถแสดงให้เห็นบางส่วนของปรากฏการณ์ได้ตัวบ่งชี้เดียวกัน ๆ เช่น ช่วงชีวิตของคนหรืออัตราการจ้างงานถือว่าเป็นการวัดพื้นฐาน แต่ในแต่ละตัวบ่งชี้ก็มีข้อจำกัดและมีข้อด้อย ถ้าหากเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตหรือเป็นเครื่องวัดเพื่อการพัฒนา การตีความที่ดีที่สุดจึงต้องอาศัยตัวบ่งชี้อื่นที่คล้ายกัน
7. ตัวบ่งชี้สามารถเทียบเคียงกับนานาชาติได้ (allowing interactional comparison) ตัวบ่งชี้จำเป็นต้องสะท้อนเป้าหมายเจาะจง แต่ต้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่ใช้กับโครงการนานาชาติเพื่อที่จะสามารถเปรียบเทียบได้
8. ตัวบ่งชี้สามารถที่จะแยกเป็นส่วน ๆ ได้ (ability to be disaggregated) ตัวบ่งชี้สามารถที่จะแบ่งแยกเป็นส่วน ๆ ได้ตามกลุ่มเป้าหมายที่สนใจเป็นการเฉพาะ เช่น แบ่งกลุ่มตามภูมิภาคหรือตามเชื้อชาติหรือตามเพศ
9. ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องตามช่วงเวลา (consistency over time) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้สัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถที่จะสืบหาแนวโน้มตามช่วงเวลา ถ้าหากเป็นไปได้ตัวบ่งชี้ควรสอดคล้องตามช่วงเวลาด้วย
10. การกำหนดเวลา (timelines) การเก็บข้อมูลและการรายงานควรกระทำเป็นประจำและกระทำบ่อย ๆ ให้สัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่กำลังกำกับติดตามอยู่ระยะเวลาจากการเก็บข้อมูลกับการรายงานข้อมูลควรจะไม่มาก เพื่อให้มั่นใจว่าการรายงานตัวบ่งชี้เป็นปัจจุบันมากกว่าที่จะให้กลายเป็นข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์จะเป็นการดีที่จะมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อที่จะให้ได้รายงานหรือแนวคิดที่เป็นสภาพการณ์ปัจจุบัน

11. ตัวบ่งชี้เชื่อมโยงกับนโยบายหรือประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ได้ (linked with policy or emerging issues) ควรเลือกตัวบ่งชี้ที่สะท้อนประเด็นสำคัญให้ใกล้เคียงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เมื่อมีประเด็นใหม่เกิดขึ้น ควรสร้างตัวบ่งชี้ใหม่เพื่อกำกับประเด็นนั้น ตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าความอ่อนในวัยเด็กมีศักยภาพพอที่จะกลายเป็นประเด็นเรื่องสุขภาพ ชี้ให้เห็นความจำเป็นที่เป็นไปได้ว่ารัฐบาลจะต้องเข้ามายุ่งเกี่ยวในเรื่องนี้

12. ตัวบ่งชี้สามารถสะกดใจ ทำให้สนใจ และทำให้มีความสุข (compel, interest and excite) เป็นเรื่องสำหรับผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องใส่ใจว่า ตัวบ่งชี้ทำให้ผู้ที่รับรู้เกิดความ สนใจหรือไม่ เกิดความรู้สึกว่าอยากรู้ อยากเห็นหรือไม่

จากข้อมูลเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

2.6 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

นางลัทธน์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ (2551, หน้า 27-31) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์อะไร และอย่างไร เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของระบบและการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ นิยามของตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นจะเป็นตัวชี้แนววิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ให้พิจารณาเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูล แล้วนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้

โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้นจึงอาจได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ไม่ค่อยมีผู้นำมาใช้ เนื่องจากมีจุดอ่อนมากกว่าวิธีอื่น แต่ถ้าหากมีความจำเป็นต้องใช้ นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) ทำได้ 2 แบบ แบบแรกใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การ กำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สอง ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนการคัดเลือกตัวแปร และ กำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละ ตัวจะใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) นิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่นักวิจัย กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนด น้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว ที่จะนำมารวมกันในการพัฒนา ตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันมาจนถึงทุกวันนี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล เป็นการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดย นำตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการ กำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย และรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยจะตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพนั้นควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ ต้องสามารถบอกถึงสภาวะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทัน่วงที
2. ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่ สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกันกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบ แต่อาจมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้
3. ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความเที่ยง ความตรง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก
4. ควรมีเกณฑ์การวัด (Measurement) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็น ทัวไปและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด เปรียบเทียบระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือ เปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และนำเสนอรายงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและ ตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทราบและใช้ประโยชน์จาก ตัวบ่งชี้ได้อย่างกว้างขวาง

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Improved Delphi) เป็นเทคนิคที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือ ขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายดั้งเดิมโดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย รูปแบบของเทคนิค ลักษณะของเทคนิค กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงและข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

3.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

วีระยุทธ ชาตกาญจน์ (2557, หน้า 198–199) กล่าวว่า เดลฟายเป็นเทคนิควิธีการหาคำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของคนกลุ่มหนึ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยที่กลุ่มคนเหล่านี้ไม่ต้องเผชิญหน้ากัน แต่จะให้คำตอบผ่านแบบสอบถามความคิดเห็น ตามประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละครั้ง ซึ่งผลของการตอบแบบสอบถามในครั้งแรกจะได้รับการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ (ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอร์ไทล์) เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่วงคำตอบที่เป็นความคิดเห็น ของกลุ่มและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้แสดงความเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้ออีกครั้งว่าจะยืนยันหรือเปลี่ยนคำตอบตามกลุ่มทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะสอดคล้องกัน ซึ่งโดยปกติแล้วมักจะทำประมาณ 2–4 ครั้ง เทคนิคเดลฟายนี้สามารถนำไปคัดเลือกตัวแปรการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร และการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ได้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 163) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการรวบรวมความคิดเห็น หรือการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับอนาคตจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน และเป็นการลดผลกระทบทางด้านอิทธิพลทางความคิด ระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

Duncanis (1970, p. 154) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การทำนายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต มุ่งที่จะลดผลกระทบหรืออิทธิพลจากบุคคลอื่นในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากัน ขณะเดียวกันก็มีการลดผลกระทบทางด้านความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

Jensen (1985, p. 857) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การจัดทำ รายละเอียดอย่างรอบคอบในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณา การตัดสินใจและการสร้างความเป็นอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

Johnson (1993, p. 982) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การรวบรวม การพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้อง ขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการสกัดความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกฉันท์ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญที่สอดคล้องกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยขจัดปัญหาการใช้สิทธิพลครอบงำเหนือความคิดเห็นระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

3.2 รูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2538); อุทุมพร จามรมาน (2540); จุมพล พูลภัทรชีวิน (2544); เฉลิมพล จินดาเรือง (2555, หน้า 94–95); Witkin & Altschuld (1995, p. 204) และ Turoff & Hiltz (1995) ได้กล่าวถึง รูปแบบเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 203–205) สรุปได้ดังนี้

1. การใช้วิธีระดมความคิดเห็นแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรกเพื่อรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล สำหรับการจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด รอบที่ 2 การระดมความคิดจะช่วยลดระยะเวลาสำหรับการจัดทำแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพราะการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มด้วยเทคนิคระดมความคิดจะทำให้ได้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการอภิปรายภายในกลุ่มอย่างมีเหตุผล และช่วยลดระยะเวลาในการรอบแบบสอบถามกลับคืนในรอบแรก

2. การใช้วิธีสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก จุมพล พูลภัทรชีวิน (2544) ได้เสนอให้นำเทคนิคเดลฟายมาใช้ร่วมกับวิธีการของ Ethnographic Futures Research (EFR) เรียกว่า Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) เพื่อแก้ไขข้อจำกัดประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคใหม่นี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและไม่ชี้นำผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ต้องศึกษา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ เทคนิควิธีนี้โดยทั่วไปต้องใช้ผู้ตอบจำนวนมากเพื่อให้ข้อมูลที่ได้นั้นครอบคลุม

สิ่งที่ต้องการและจะไม่มีกำหนดกรอบของคำถามเพียงแต่กำหนดหัวข้อให้ผู้ตอบตอบได้อย่างอิสระมีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขข้อมูลที่ให้สัมภาษณ์จากนั้นนำความคิดเห็นที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ของเทคนิคเดลฟาย

3. การใช้แบบสอบถามปลายปิดแทนแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก ซึ่งได้ปรับจากเทคนิคเดลฟายเดิม ด้วยการใช้แบบสอบถามปลายเปิดไปเก็บข้อมูลในรอบแรก และหากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยในข้อใดให้แสดงหรือระบุเหตุผลประกอบ และในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 จะนำข้อเสนอแนะจากรอบแรกระบุแยกในแต่ละประเด็นแล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบ ทำเช่นนี้ในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 จนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงนี้ ช่วยให้ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมากขึ้น และลดข้อขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

4. การประชุมแบบเดลฟายหรือเดลฟายประชุม เป็นการรวบรวมข้อมูลใน ลักษณะของการประชุม ระหว่างการประชุมจะเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบสอบถาม และนำเสนอ ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มและขอให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาและตรวจสอบความคิดเห็น ของตนเองอีกครั้งพร้อมกับการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายกันภายในกลุ่ม การเก็บข้อมูล แบบนี้ไม่สามารถปิดบังสถานภาพทางสังคมและพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลได้ เทคนิคนี้ อุทุมพร จามรมาน (2540) นำเสนอว่าจะมีการใช้แบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อช่วยสรุปหาคำตอบซึ่งจะช่วยลดความล่าช้า เนื่องจากการปรับปรุงคำตอบของแต่ละรอบ วิธีการนี้ผู้ตอบจะนั่งอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์และเมื่อตอบคำถามไป คอมพิวเตอร์จะ ประมวลผลรวมกับคนอื่นและสรุปผลให้รู้ได้ทันที พร้อมกับตอบได้กลับ โดยมีการทำเช่นนี้ เรื่อย ๆ กับทุก ๆ คนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ วิธีการนี้บางครั้งเรียกว่า “เดลฟายเชิงเวลาจริง” (Real-Time Delphi)

5. เดลฟายใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน ด้วยความแพร่หลายของ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการวิจัย ได้ช่วยให้กระบวนการของการเก็บข้อมูลและมีความรวดเร็วในการส่งถ่ายข้อมูลอย่างรวดเร็ว และยังสามารถปิดบังผู้เชี่ยวชาญได้ตามระเบียบวิธีเทคนิคเดลฟายเป็นอย่างมาก (Witkin & Alschuld, 1995, p. 24) วิธีที่ปรากฏแพร่หลาย ได้แก่ การนำเอาระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) สำหรับการส่งแบบสอบถาม / แบบสัมภาษณ์ที่เป็นไฟล์ข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมายตามระเบียบวิธีของเทคนิคเดลฟาย โดยใช้คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายช่วยประมวลผลข้อมูล รวมถึงการใช้ระบบ Multi-user Domain เพื่อคัดเลือกระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งทำ

ให้การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจมีปริมาณมากและเก็บข้อมูลหลายรอบเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและสามารถเชื่อมโยงเข้ากับโปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมในรูปของรหัสอิเล็กทรอนิกส์และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยเฉพาะความนิยมนำเอาสื่ออินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อและวิธีวิจัยในรูปแบบการเก็บข้อมูลผ่านเว็บและอินเทอร์เน็ต เรียกรวมว่าเป็นกระบวนการ Computer-based Delphi โดยเฉพาะการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต เรียกชื่อเฉพาะว่า Beginning On-line Delphi Ethnographic Research BOLDER ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน จากประโยชน์หรือข้อดีในแง่ความแม่นยำของข้อมูลและการลดข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ระเบียบวิธีวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายและเทคนิคอื่น ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต นำมาใช้ได้ทั้งเป็นเครื่องมือวิจัยเชิงสังคมศาสตร์เครื่องมือวิจัยทางธุรกิจ/ตลาด การวิจัยระดับพฤติกรรมองค์การ และพฤติกรรมปัจเจกบุคคล เช่น การวิจัยสาขาการศึกษาและการรักษาจิตติทางของการผสมผสานความสามารถตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่มีคุณค่าของเดลฟายเข้ากับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ เป็นความเคลื่อนไหวของการปรับ เทคนิคหรือวิธีระเบียบวิธีวิจัยรวมทั้งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีประโยชน์อย่างมากในการสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและตัวระเบียบวิธีวิจัยในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20

6. เดลฟายกลุ่ม Witkin & Alschuld (1995, p. 205) ได้เสนอการใช้เทคนิคเดลฟายกลุ่มเทคนิคใหม่มีแนวทางในการกำหนดให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม เมื่อได้รับการตอบรับและผู้เชี่ยวชาญให้ความสนใจเข้าร่วมในการประชุม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessor) ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ให้ก่อนการประชุม จากนั้นก่อนหรือหลังประชุมประมาณ 3-4 ชั่วโมงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญใช้ช่วงเวลาระหว่างพักการประชุมประมาณ 20 นาทีในการตอบแบบสอบถามโดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็น ขอความร่วมมือไม่ให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามภายในกลุ่ม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นรวบรวมคำตอบที่ได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อย ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อเสนอแนะหรือประเด็นที่มีผู้ไม่เห็นด้วย (Disagreed) มาพิจารณาาร่วมกันแบบเผชิญหน้าเพื่อหาข้อสรุปต่อไป

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมี 6 รูปแบบ ดังนี้ 1) การใช้วิธีระดมความคิดเห็นการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก 2) การใช้วิธีสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดแทนแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก 3) การใช้แบบสอบถามปลายปิดแทนแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก 4) การประชุมแบบเดลฟายหรือเดลฟายประชุม 5) เดลฟายใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน และ 6) เดลฟายกลุ่ม

3.3 ลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงสรุปได้ ดังนี้

ณัชชา มหปญญานนท์ (2551, อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 206) ได้กล่าวถึงลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

1. ใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นแบบประเมินค่า 3 ระดับ ในรอบแรกให้ผู้ตอบเลือกตอบในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตน ถ้าผู้ตอบไม่เห็นด้วยให้แสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในลักษณะใด อย่างไร
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมในรอบแรกแสดงให้ผู้ตอบพิจารณาและแสดงจำนวนผู้ตอบแต่ละประเด็นรวมถึงแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ตอบในแต่ละรอบที่ผ่านมา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันคำตอบ กรณีที่ผู้ตอบมีคำตอบที่ต่างจากตัวเลือกที่มีผู้ตอบมากที่สุดต้องแสดงเหตุผลประกอบ จากนั้นดำเนินการตามข้อมูลรอบที่ 2 จนกว่าจะได้มาซึ่งฉันทามติ

3.4 กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

ณัชชา มหปญญานนท์ (2551, หน้า 49-52 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 206-207) กล่าวถึง กระบวนการเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

1. กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัย ประเด็นปัญหาของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรเป็นกรณีที่ไม่มีคำตอบถูกต้องและสามารถทำวิจัยได้โดยอาศัยมติจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคต เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจหรือวางแผนการดำเนินการ
2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจะต้องเป็นผู้ที่รู้จริงและมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

นอกจากนี้ยังจะต้องคัดเลือกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีเสียสละเวลา สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยและสามารถติดต่อได้สะดวก สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่ามีจำนวนเท่าใด แต่จากผลการประชุมประจำปีของ California Junior Association เมื่อปี พ.ศ. 2514 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายว่า ถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อยมาก การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจึงใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เป็นส่วนใหญ่เพราะการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าจะมีผู้เชี่ยวชาญส่วนหนึ่งสูญหายไปในช่วงทำการวิจัย เนื่องจากไม่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบทุกราย อย่างไรก็ตามสามารถใช้ผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่านี้ก็ได้แต่อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะสูงขึ้น ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ช่วงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.14
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-28	0.46-0.44	0.02

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายก็คือแบบสอบถาม โดยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3-4 รอบ ขึ้นอยู่กับผลการวิจัยในแต่ละรอบที่ได้รับโดยทั่วไปจะใช้เวลาในการส่งและตอบกลับแบบสอบถามแต่ละรอบไม่เกิน 2 สัปดาห์ดังนั้น การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมีขั้นตอน ดังนี้ (ณัชชา มหาปัญญานนท์, 2551, หน้า 49-52)

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยนำกรอบเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำมา สร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสม โดย พิจารณาจากนักวิชาการและนักบริหารที่มีผลงานหรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาวิชานั้น ๆ ขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าอัตราความคลาดเคลื่อนน้อยและลดลงประมาณ 0.02 คงที่ตลอด

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญและชี้แจงเกี่ยวกับการขอความร่วมมือในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 1 และส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ โดยให้เลือกตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น หากผู้ตอบแสดงความคิดเห็นไม่เห็นด้วยขอให้แสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในทิศทางใด อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้รับแบบสอบถามรอบที่ 1 ในขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ ได้จากการเสนอแนะเพิ่มเข้าไปให้ผู้ตอบได้พิจารณาและแสดงจำนวนผู้ตอบในแต่ละ ประเด็นรวมถึงแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ตอบแต่ละข้อด้วยการวงกลมล้อมรอบคำตอบ ดังกล่าวเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบทุกคนได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันคำตอบเดิม กรณีที่ผู้ตอบในประเด็นที่แตกต่างไปจากประเด็นที่มีผู้ตอบมากที่สุดขอให้แสดงเหตุผลประกอบแล้วส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และได้ฉันทามติในรอบนี้ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาระดับฉันทามติ คือ ระดับความคิดเห็น 75% และพิจารณาความคงที่ของคำตอบจากการเปลี่ยนแปลงของระดับฉันทามติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 20% เมื่อเปรียบเทียบกับรอบที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 5 นำฉันทามติที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) เกณฑ์ในการพิจารณาดัชนีความสอดคล้องที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0. 80 คือ ยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อน 0.20 หรือร้อยละ 20

ณรงค์ฤทธิ์ กิตติกวินและคณะ (2556, หน้า 185) กล่าวถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

รอบที่ 1 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างตอบความคิดเห็นแล้วรวบรวมตอบที่ได้จาก Rating Scale มาสรุปเป็นค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายและมีข้อกำหนดเบื้องต้นว่า ในแต่ละ ช่วงของ Rating Scale มีช่วงความกว้าง (Interval) จึงนำค่าที่ได้ไปใช้ในแบบสอบถามรอบต่อไป

รอบที่ 2 ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยจะมีข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความเดียวกับรอบที่ 1 แต่จะเพิ่มเติมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ รวมทั้งแสดงตำแหน่งของคำตอบเดิมของผู้ตอบ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบกับกลุ่มว่าสอดคล้องหรือแตกต่างและยืนยันคำตอบที่จะตอบเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้จากรายชื่อมาวิเคราะห์ค่าพิสัยควอไทล์ ถ้ามีค่าที่แคบ (≤ 1) ถือว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อนั้นมีความสอดคล้องกัน

รอบที่ 3 เป็นการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง โดยแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ที่คำนวณได้จากรอบที่ 2 รวมทั้งตำแหน่งของคำตอบที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบ อีกหรือไม่

จากการศึกษาขั้นตอนกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้

- 1) สร้างแบบสอบถามปลายเปิดจากเอกสารงานวิจัย และแนวคิด ทฤษฎี
- 2) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญผู้มีผลงานหรือมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จำนวน 21 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม
- 3) ติดต่อผู้เชี่ยวชาญและส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเดลฟายปรับปรุงรอบที่ 1
- 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถามรอบที่ 1 จากการเสนอแนะมาให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้แสดงเหตุผลประกอบเพื่อให้ได้ฉันทามติ
- 5) นำฉันทามติที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ต้องได้ค่าความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.80

3.5 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของเทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

3.5.1 ข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับข้อดีของเทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุงตามแนวคิดของ สุวรรณ เอื้องสนพงษ์ (2523 หน้า 27-28); ประเทือง เพชรรัตน์ (2550, หน้า 411);

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 53-52); ชนิตา รักษ์พลเมือง (2544, หน้า 67-63);
 สุวิมล ว่องวานิช (2545, หน้า 240) และศุภกิจ วงศ์วิวัฒนนุกิจ (2557) (อ้างถึงใน
 อมรรัตน์ แก่นสาร, 2558, หน้า 211-214) สรุปได้ดังนี้

3.5.1.1 เป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นของ
 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนมากโดยไม่ต้องมีการพบปะหรือประชุมกันซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและ
 ค่าใช้จ่าย และเป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิดเกิดการแลกเปลี่ยน
 ประสพการณ์แม้ จะไม่มีการเผชิญหน้ากัน

3.5.1.2 ข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือเพราะเป็น
 ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริงและคำตอบที่ได้ผ่านการพิจารณา
 ไตร่ตรอง หลายขั้นตอนจากการย้าคำถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่กลั่นกรองมาอย่าง
 รอบคอบ เพราะความสอดคล้องกันของความคิดเห็นที่ได้มาจากการพิจารณาร่วมกันช่วย
 ให้ความ เชื่อมั่นของคำตอบที่ได้รับนั้นสูงขึ้น

3.5.1.3 เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนัก
 ได้ผล รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.5.1.4 ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัยมีโอกาสแสดง
 ความคิดเห็นได้ อย่างเต็มที่และมีอิสระ ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดหรืออำนาจ
 เสี่ยงส่วนใหญ่ เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นจะไม่ทราบว่ามีใครอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญบ้างและ
 ไม่ทราบว่าจะแต่ละ คนมีความคิดเห็นอย่างไร หากผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่ม
 สามารถแสดง ความคิดเห็นโดยใช้คำถามปลายเปิดและมีโอกาสได้รับทราบผลการ
 วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบ สามารถเปลี่ยนหรือยืนยันความคิดของตนเองรวมทั้ง
 พิจารณาประเด็นปัญหาได้ อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

3.5.1.5 วิเคราะห์ง่าย ใช้ค่าสถิติที่แสดงการวัดแนวโน้ม
 เข้าสู่ ส่วนกลางเพียง 2 ค่า คือค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
 (Interquartile range : IR) เป็นหลักในการนำเสนอข้อมูลอันเกี่ยวกับฉันทามติของ
 ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูล

3.5.1.6 ระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้ไม่จำกัด
 ทั้งในเรื่อง ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพภูมิศาสตร์ หรือเวลา

3.5.1.7 สามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลและ
 เหตุผลใน การตอบวิจัยรวมทั้งผู้วิจัยสามารถอธิบายถึงความสอดคล้องในเรื่องความ

คิดเห็นได้เป็น อย่างดี เนื่องจากข้อมูลจะผ่านการพิจารณากลับกรองโดยผู้เชี่ยวชาญหลาย ขั้นตอน ความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่สนใจศึกษาจึงมักสอดคล้องกันและส่งผลให้ คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูง

3.5.1.8 เป็นการศึกษาความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด หรือให้ขึ้นในอนาคต จึงเป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการวางนโยบาย การวางแผนและ กำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ รวมทั้งสามารถใช้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้างซับซ้อนและการ หา ข้อสรุป หลักการและแนวคิดร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะปัญหาที่ยาก จะสามารถ หา คำตอบได้ด้วยการวิจัยโดยใช้สถิติ

3.5.2 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง การวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับข้อจำกัดของเทคนิค เดลฟาย ตามแนวคิด ของ สุวรรณ เชื้อรัตนพงษ์ (2528 หน้า 27-28); ประเทือง เพ็ชรรัตน์ (2530, หน้า 41); ขนิษฐา วิทยาอนุมาศ (2531, หน้า 35); ใจทิพย์เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 50-52); ชนิตา รักษ์พลเมือง (2544, หน้า 67-68); ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนนุกิจ (2550); นงนภัส คูวรัญญูเที่ยงกมล (2551); อมรรัตน์ แก่นสาร (2558, หน้า 212-214); Turoff & Hiltz (1995, p. 9) สรุปได้ดังนี้

3.5.2.1 ปัญหาของการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ หาก ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับคัดเลือกมาใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นอย่างแท้จริงจะทำให้ ผลการวิจัยนั้นขาดความเชื่อมั่นได้

3.5.2.2 ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบแบบสอบถามหลาย ๆ รอบ เกิด ความรู้สึกถูกรบกวนมากเกินไปหรือไม่สามารถให้ความร่วมมือตอบคำถามในการวิจัย ได้ตลอดเนื่องจากขาดแรงจูงใจต่อการให้ข้อมูล เป็นผลให้เกิดความล่าช้าหรือได้คำตอบคืน มาไม่ครบส่งผลให้งานวิจัยล่าช้าและผลการวิจัยขาดความเชื่อมั่น

3.5.2.3 การละเลยขาดความรอบคอบหรือมีความ ลำเอียงในการพิจารณาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญหรือคาดไม่ถึงแนวโน้มหรือประเด็นสำคัญ ของผู้วิจัย โดยทั่วไปเป็นปัญหาจากกรณีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบแรกนั้น เริ่มด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งอาจมีการละเลย แนวโน้มหรือประเด็นสำคัญอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยคาดไม่ถึงหรือไม่ทราบ วิธีนี้อาจเป็นการประเมิน ค่าผู้เชี่ยวชาญต่ำไป เพราะไปจำกัดข้อมูลที่จะได้จากผู้เชี่ยวชาญ จากการกำหนด

กรอบความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัย แม้ว่าจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ตอบหรือถูกชักนำให้คิดถึงเฉพาะเรื่องที่ถูกถามในแบบสอบถามทำให้ไม่คำนึงถึงประเด็นที่น่าสนใจไป

3.5.2.4 ตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ที่ทำให้การวิจัยเกิดปัญหาขึ้นได้ในขณะที่ดำเนินการวิจัยหรือทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จ

3.5.2.5 แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายหรือไม่ได้รับคำตอบคืนมา

3.5.2.6 เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะรอบแรกที่ต้องใช้แบบสัมภาษณ์จะต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาก ดังนั้น หากผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมมีจำนวนมากก็ทำให้เสียเวลามากขึ้น

3.5.2.7 คำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิดรอบแรกมักเป็นคำตอบที่ยาว ทำให้การวิเคราะห์เนื้อหามีปัญหาและอาจเปลี่ยนลำดับความสำคัญแตกต่างกันไปจากที่ผู้ตอบต้องการ

3.5.2.8 ในการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มจะถูกตัดออกไปทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดีถูกต้องและมีประโยชน์

3.5.2.9 บางครั้งผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเอง หากไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยหรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยเฉพาะกรณีที่ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ซึ่งผู้วิจัยไม่มีโอกาสทราบ ทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.5.2.10 การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและหากยังยืนยันความคิดเห็นของตนและถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบเงื่อนไขนี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มสรุปได้ว่า ข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ประกอบด้วย

1) เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายกรกลุ่มที่มี ปฏิสัมพันธ์ทางความคิดโดยไม่ต้องมีการพบปะหรือประชุมกันประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

2) ข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือเป็นคำตอบ
กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบเพราะความสอดคล้องกันของความคิดเห็นการพิจารณา
ร่วมกัน

3) ขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนัก ได้ผลรวดเร็ว
และมีประสิทธิภาพ

4) ผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่าง
เต็มที่ และทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนหรือยืนยัน
ความคิดของตนเอง

5) วิเคราะห์ง่าย

6) ไม่จำกัดทั้งในเรื่องของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพ
ภูมิศาสตร์ หรือเวลา

7) คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูง

8) การหาข้อสรุป หลักการและแนวคิด ร่วมกันได้
เป็นอย่างดี

สำหรับข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
ประกอบด้วย

1) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญมีใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญใน
สาขานั้นอย่างแท้จริง

2) ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ

3) จากการกำหนดกรอบความคิดของผู้วิจัย ทำให้เกิด
การจำกัดข้อมูลที่ควรได้จากผู้เชี่ยวชาญ

4) เกิดตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ทำให้
งานวิจัยไม่สำเร็จ

5) แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายหรือไม่ได้รับคำตอบ
คืนมา

6) เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบแรกที่ต้อง
ใช้แบบสัมภาษณ์จะต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาก

7) คำถามปลายเปิดรอบแรกเป็นคำตอบที่ยาว ทำให้การวิเคราะห์เนื้อหามีปัญหาและอาจเปลี่ยนลำดับความสำคัญแตกต่างกันไปจากที่ผู้ตอบต้องการ

8) ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มจะถูกตัดออกไปทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดีถูกต้องและมีประโยชน์

9) ผู้เชี่ยวชาญอาจจะ ไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเองทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

10) แบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและหากยังยืนยันความคิดเห็นของตนและถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบเงื่อนไขนี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม

4.การสร้างคู่มือ

4.1 ความหมายของคู่มือ

คู่มือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพหรือเพิ่มความสะดวก ดังนั้นการผลิตคู่มือจึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการ จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถประมวลความหมายของคู่มือได้ ดังนี้

นันทมนัส รอดทัศนาศ (2554, หน้า 50) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในรูปของเอกสารหรือหนังสือที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้สามารถปฏิบัติตามให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเอกสารหรือหนังสือนั้นได้โดยตนเอง

บังอร เทพโกมุท (2555, หน้า 27) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้อคู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน

สิริกร ประสบสุข (2555, หน้า 35) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าและเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร ตำรา สมุด เป็นรูปเล่ม เล็กกะทัดรัด ขนาดพกพา มีความสวยงาม ที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตาม วัตถุประสงค์ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบและมีแนวทาง รายละเอียดสามารถปฏิบัติได้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและควรเป็นคู่มือที่ดีที่ ประกอบไปด้วยรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปทดลองใช้ปฏิบัติเกิดทักษะและเข้าใจใน ขั้นตอนการปฏิบัติ

4.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552, หน้า 14)

กล่าวว่า ในการ จัดทำคู่มือต้องคำนึงว่าคู่มือที่สร้างขึ้นมานั้นมีความจำเป็นอย่างไร โดย คู่มือเป็นแหล่งของ ความรู้ เป็นตัวช่วยให้มีความเข้าใจมากขึ้นและสามารถที่จะนำไปปฏิบัติ ได้ถูกต้องมากขึ้น ในการเขียนคู่มือนั้นไม่จำเป็นจะต้องอาศัยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเท่านั้นที่จะ เป็นผู้สร้างขึ้น และผู้ใช้คู่มือก็ไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเช่นกัน เพราะหากเป็น ผู้เชี่ยวชาญแล้วคู่มือก็ จะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญจะมีส่วนช่วยอย่างมาก ในการให้คำแนะนำต่าง ๆ การแก้ไข การยกตัวอย่าง เป็นต้น สำหรับขั้นตอนในการพัฒนา คู่มือมี 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การวางแผนร่างคู่มือ คำถามต่อไปนี้จะป็นข้อมูลในการ ตัดสินใจการวางแผนร่างคู่มือ

1.1 จุดมุ่งหมายของคู่มือคืออะไร ต้องการให้ผู้ใช้เป็น อย่างไร เช่น ใช้คู่มือในการแก้ปัญหา ใช้คู่มือกำกับการปฏิบัติ

1.2 ใครเป็นผู้ใช้คู่มือเหล่านี้ ถ้ากำหนดผู้ใช้คู่มือเราจะ ทราบถึงความ ต้องการเฉพาะบางประการของผู้ใช้ทันที พยายามสร้างคู่มือที่มีผู้ใช้ประเภท เดียวกันเท่านั้น เป็นการยากที่จะทำคู่มือสำหรับผู้ใช้หลายประเภท เพราะผู้ใช้จากจะมี ระดับการศึกษาต่างกัน ดังนั้นความต้องการในแต่ละระดับจึงแตกต่างกัน เป็นการยากที่จะ ทำคู่มือให้ครอบคลุมความต้องการทั้งหมดในแต่ละระดับได้ การสร้างคู่มือที่มีผู้ใช้ประเภท เดียวกัน แต่ทำให้คู่มือนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การสอบถามผู้ใช้ว่าพวกเขาต้องการใช้คู่มือแบบไหน เช่น ไม่ต้องการเนื้อหา มาก หรือต้องการรูปภาพประกอบ การสร้างพยายามสร้างให้ตรง กับความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด

1.4 คู่มือนี้จะใช้ที่ไหน

1.5 คู่มือนี้จะใช้อย่างไร เช่น ถ้าผู้ใช้ต้องการใช้เพื่อประกอบขั้นตอนในการปฏิบัติผู้สร้างคู่มือควรมีการร่างขั้นตอนการทำงานประกอบ

1.6 การนำข้อมูลมาใช้ในคู่มือ ผู้สร้างต้องสามารถชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ผู้ใช้ปฏิบัติ จากนั้นมาพิจารณาความถนัด ทักษะ และความรู้ที่ผู้ใช้ต้องการในอย่างไร

1.7 กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าผู้ใช้ต้องทำอะไร

1.8 การกำหนดข้อมูลในแต่ละขั้นตอน

1.9 การลำดับเนื้อหาในการเขียน

2. การเตรียมข้อมูลในการพัฒนาคู่มือ สามารถทำได้ดังนี้

2.1 การเขียนหัวข้อใหญ่ และหัวข้อย่อย

2.2 จัดลำดับหัวข้อเหล่านั้น

2.3 วางแผนการนำข้อมูลใส่ในแต่ละหัวข้อ

2.4 เริ่มต้นเขียนเนื้อหาโดยใช้คำง่าย ๆ อธิบาย

ความหมายศัพท์ เฉพาะมีการยกตัวอย่าง มีความต่อเนื่องของลำดับเนื้อหา เป็นต้น

2.5 วางแผนสาธิตตัวอย่าง

3. การทดสอบคู่มือจะทดสอบคู่มือในเรื่องดังนี้

3.1 เนื้อหาคู่มือ

3.2 รูปแบบ

3.3 ผลกระทบ ในการทดสอบนั้นควรกำหนดผู้ทำการทดสอบและวิธีการทดสอบหลังจากนั้นนำคู่มือไปตรวจสอบและนำผลที่ได้มาทำการแก้ไข

อาทิตยา โล่ห์พัฒนานนท์ (2553, หน้า 31-32) ได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างคู่มือ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนร่างคู่มือ 2) การเตรียมข้อมูลในการสร้างคู่มือ และ 3) การทดสอบคู่มือ

ยุพเรศ วังยาฉิม (2554, หน้า 33) เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบของข้อมูล

2. วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ

3. กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา ความคิดรวบยอด
ในการให้ ความรู้

4. สรรวจรายละเอียดและกำหนดจุดในการให้ความรู้
5. เขียนเนื้อหาของคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความ

เหมาะสม

6. ออกแบบลักษณะรูปเล่มและการจัดพิมพ์ตามการผลิต
นำไปทดลอง ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพของ
เครื่องมือ

สภานา ยวทอง (2554, หน้า 29) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนา
คู่มือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จากเอกสาร
ตำรา หลักสูตร งานวิจัยต่าง ๆ
2. วิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ
3. กำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดขอบข่ายเนื้อหาความกว้าง
ของคู่มือ

4. สรรวจรายละเอียดต่าง ๆ ในคู่มือ
5. เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์และขอบข่ายเนื้อหา
ความกว้างของคู่มือ

6. ออกแบบรูปเล่ม จัดพิมพ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ตาม
กระบวนการ พัฒนาคุณภาพคู่มือและแก้ไขปรับปรุง

7. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม
สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคู่มือต้องเน้นการวางแผนเตรียม
ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และคู่มือในแต่ละขั้นตอน โดยเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ วิธีการ
จัดกิจกรรม ต้องเขียนให้ละเอียด ใช้ภาษาที่ผู้อ่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความชัดเจน
สามารถทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ง่าย มีเนื้อหาที่ละเอียด
ครอบคลุม ตามลำดับ มีภาพประกอบการอธิบายและมีการนำไปทดลองใช้ซึ่งจะช่วยให้
เกิดทักษะ และความเข้าใจยิ่งขึ้น

4.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือและแนวทางการสร้างคู่มือไว้ ดังนี้

ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย (2550, หน้า 3) กล่าวว่า คู่มือควรประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 2) การวางแผน
- 3) การดำเนินงานตามแผน
- 4) การประเมินผล อีกทั้งมีตัวอย่างแบบฟอร์มต่าง ๆ

ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ

ปรีชา ช้างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 129) ได้อธิบายองค์ประกอบของ คู่มือไว้ ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น

วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เป็นต้น

3. เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอนในการ

ดำเนินการ

4. ความรู้เสริม หรือแบบฝึกหัด หรือแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อ

ช่วยในการฝึกฝน

5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการ

แก้ปัญหา

6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ นอกจากนี้

เอกวุฒิ ไกรมาก (2550, หน้า 54) ได้กล่าวว่า คู่มือควรประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงการใช้ข้อมูล โดยปกติจะครอบคลุมถึง

วัตถุประสงค์ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ วิธีการใช้ และคำแนะนำ

2. เนื้อหาสาระที่จะสอนปกติจะมีการใช้เนื้อหาสาระที่จะ

สอนโดยมีคำชี้แจงหรือคำอธิบายประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจที่จะอ่าน

3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้
การเตรียมสถานที่ วัสดุสื่อ และเครื่องมือที่จำเป็น การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดและแบบฝึกปฏิบัติ ข้อสอบ คำเฉลย ฯลฯ

4. กระบวนการ วิธีการ คู่มือครู จำเป็นต้องมีข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้ คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน คำแนะนำและตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุผล คำถามตัวอย่างแบบฝึกปฏิบัติ ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรทำ

5. การวัดการประเมินผล คู่มือที่ดีควรจะให้คำแนะนำอย่างครบถ้วน การวัดและการประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ควรมีรายละเอียด เช่น เครื่องมือวัด วิธีวัดผล เกณฑ์การประเมิน

6. ความรู้เสริม คู่มือที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้และสามารถคาดคะเนได้ว่าผู้ใช้นั้นจะประสบปัญหาในเรื่องใดและจัดหาหรือจัดทำข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมความรู้และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ปัญหา ผู้เขียนคู่มือควรจะเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากมายพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้น และจุดอื่นในเรื่องนั้นมีอะไรบ้าง การเป็นผู้มีประสบการณ์และสามารถนำเอาประสบการณ์เหล่านั้นมาช่วยผู้ใช้หรือผู้อื่นให้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดอุปสรรคปัญหา นับว่าเป็นจุดเด่นของคู่มือ ผู้เขียนคู่มือที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือ ผู้ใช้คู่มือจะถือได้ว่าทำหน้าที่ผู้เขียนได้ดี

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ คู่มือที่ดีไม่ควรขาดการให้แหล่งอ้างอิงหรือแหล่งข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการศึกษาค้นคว้าต่อไป จากองค์ประกอบของคู่มือข้างต้น

สรุปได้ว่า คู่มือมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ มีเนื้อหาสาระและคำอธิบายวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติ การเตรียมการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรมที่เข้าใจง่าย มีคำแนะนำเกี่ยวกับ แนวทางการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ที่นำคู่มือไปใช้ได้ถูกต้อง ตลอดจนมีคำแนะนำในเรื่องการวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาค้นคว้า

4.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

ในการพัฒนาคู่มือนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะของคู่มือเป็นสำคัญว่า สร้างความสนใจหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้หรือไม่ ดังนั้น ส่วนประกอบของคู่มือจึง ต้องนำเสนอใจตามลักษณะของคู่มือที่ดี ได้มีผู้ให้หลักไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญเกื้อ ครอบหาเวช (2550, หน้า 77) กล่าวว่า การจัดทำคู่มือนั้นควร คำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย
 2. ใคร่ครวญถึงปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้ ผู้ใช้คู่มือใช้ได้เป็นอย่างดี
 3. ควรออกแบบคู่มือให้สวยงามน่าหยิบอ่าน
 4. ควรมีค่าหรือการคูณประกอบกันน่าสนใจ
 5. หากเป็นเล่มควรทำปกให้สวยงาม และมีความทนทาน
 6. แม้จะกำหนดหัวข้อใดแต่องค์ประกอบข้างต้นก็ตาม
- ผู้ทำคู่มืออาจตัด หรือเพิ่มหัวข้อใดตามความเหมาะสม

ปรีชา ช้างขวัญยืน และคณะ (2550, หน้า 132) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะ การเขียนคู่มือที่ดีว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีความชัดเจน ให้รายละเอียดครอบคลุม เพื่อให้ผู้อ่าน เกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง การเขียนคู่มือต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร
 2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้ใช้ได้สิ่งใด
 3. คู่มือนี้ช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร ผู้ใช้จะได้ประโยชน์อะไรบ้าง
 4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้
 5. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว
- เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- การเตรียมวัสดุ

6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการในการ ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. ควรมีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือทำ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจใน การศึกษาคู่มือ

8. ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้โดยสะดวก

9. ควรใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นบรรณานุกรม ชื่อบุคคลสำคัญ

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552, หน้า 18-19) และกันทิมา เอมประเสริฐ (2552, หน้า 34-35) ได้แยกลักษณะของคู่มือที่ดีที่สอดคล้องกันไว้ เป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านเนื้อหา

1.1 สารหรือรายละเอียดคู่มือคือตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากจนเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจแต่จิตอ่าน

1.2 การนำเสนอเนื้อหาควรไม่เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้ที่จะศึกษา

1.3 ข้อมูลที่มีในคู่มือผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้

1.4 เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้

1.5 กรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่อง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย

ความเข้าใจง่าย

1.6 ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัย

เสมอ

2. ด้านรูปแบบ

2.1 ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจน

อ่านง่ายเหมาะกับ ผู้ใช้คู่มือ

2.2 ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา

2.3 ลักษณะการจัดรูปแบบควรทำให้น่าสนใจ

2.4 การใช้ภาษาควรให้เข้าใจง่ายสมกับผู้ใช้คู่มือถือ

2.5 ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยาก

หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน

3. ด้านการนำไปใช้

3.1 ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจน

3.2 มีแผนภูมิ ตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถ

นำไปปฏิบัติได้จริง

3.3 มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้เพื่อประสานงานต่าง ๆ

ได้สะดวกรวดเร็ว

3.4 สิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

วลัยวัลส์ พุ่มพิงพุท (2554, หน้า 65) กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของคู่มือนั้น ต้องมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษาค้นคว้า มีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจ ง่ายสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทาง ขั้นตอน วิธีการได้อย่าง เหมาะสม รูปเล่มที่สวยงามและทนทานต่อการนำไปใช้

พรทิพย์ ฉิมพพงษ์ (2555, หน้า 45) ได้กล่าวถึง เทคนิคในการเขียนคู่มือ ที่ดีต้องมีเนื้อหาสาระที่ไม่ยากจนเกินไป อ่านง่าย ชัดเจน ครอบคลุม เน้นย้ำวิธีปฏิบัติมุ่งสู่ จุดมุ่งหมายอย่างต่อเนื่องไปในทิศทางเดียวกันและควรมีตัวอย่างประกอบ พร้อมทั้ง แผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง ขั้นตอนรูปแบบของคู่มือต้องเป็นที่น่าสนใจ มีแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีควรมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษาค้นคว้า มีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทางขั้นตอนวิธีการได้อย่างเหมาะสม ผู้ศึกษามีความเข้าใจตรงกันสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง หลังจากศึกษาคู่มือแล้ว

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิสริย์ ทองคำ (2554) ได้ศึกษาถึง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่า

มะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบริหารของเทศบาล จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบ สัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และนำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้มาวิเคราะห์เรียบเรียงข้อมูล บรรยายเชิงพรรณนา พนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น มีความสุขในการปฏิบัติงานในด้าน ภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน/ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับปาน กลาง และด้านสถานที่ทำงาน/สิ่งแวดล้อมความสะดวก อยู่ในระดับต่ำ การศึกษา องค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านที่มีการดำเนินการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กิจกรรมการ ช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการส่งเสริมทักษะเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการส่งเสริมความสนุกสนานผ่อนคลาย มี กิจกรรมสหันทนาการร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้าง ความรัก ความผูกพันในครอบครัว และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น โครงการ/กิจกรรม สายใยรักครอบครัว กิจกรรมสงกรานต์ รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ สร้าง ความรักในครอบครัว

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาองค์การแห่งความสุขของ โรงเรียนศรีบุญยานนท์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียน ศรีบุญยานนท์ 2) ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์เป็นหน่วย วิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยปรับจากแบบสอบถามความสุขด้วยตนเอง ตามแนวคิด สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้าน น้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป

น้อย ดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2. ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี : บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม : บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย : บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหาสถานการณ์ และใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ด้านการหาความรู้ : บุคลากรมีการเฝ้าหาความรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม : บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น : บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี : บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม : บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม และสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร

ปริยากร บุญญา (2559) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงพยาบาลเพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงานระดับการสนับสนุนทางสังคมและระดับประสิทธิภาพในการทำงาน 2) อิทธิพลของความสุขในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลจำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่าการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคะแนนเฉลี่ย ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุดิบของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน

คือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ 2)พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน = $2.434 + 0.2986$ (การสนับสนุนทางสังคม) + 0.0475 (ความสุขในการทำงาน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = 0.183$)

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560) ได้ศึกษาองค์การแห่งความสุข พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในองค์กรมีอยู่สามด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านปัญญาหรือความรู้ ซึ่งองค์ประกอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน และภาวะสมดุลแห่งตน องค์ประกอบดังกล่าวส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคือความสุขที่มีระดับความแตกต่างกันโดยที่สภาพทางกายภาพ สภาพทางจิตใจ และสภาพทางปัญญาที่แตกต่างกันย่อมผันแปรตามลักษณะขององค์ประกอบ ได้แก่ ความสุข ความพอเพียง ความเป็นกลางไม่เอนเอียง ความอุดมสมบูรณ์ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ความถูกต้อง หรือความตรง ความเป็นธรรม และความรู้สึกลึกมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีของตนเอง ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นองค์การที่มีคุณภาพ

นันท์สินี ทวีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว 2) เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว ผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือของตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ผลการศึกษพบว่า 1). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว พบว่า ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy

Money) 2). แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy body) ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดการเกิดโรคต่าง ๆ ได้ควรฝึกสมาธิ ควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย(Happy relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปีควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วม กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือนด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรให้ครู ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมับชุมชนในการจัด กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบ 1) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) และ 2) แนวทางพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้ 1. ผู้บริหารต้อง

กระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี

2. ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพสุภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แสดงความมีน้ำใจต่อกัน และชื่นชมยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4. ควรมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงาน และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ มีการนิเทศติดตามการทำงานและการประเมิน คุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6. ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่าย หรือกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความเกรงกลัวละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7. ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัย ประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ และสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8. ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึง 83 ถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9. ควรจัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ 10. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่

ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ 1. การบริหารจัดการองค์กร จำนวน 32 ตัวแปร ซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารมุ่งใจให้บุคลากรทำงานตาม วิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจในการมาทำงานของบุคลากร การบริหารจัดการยึดเป้าประสงค์สำคัญคือ คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารเวลาด้วยความยืดหยุ่น การกำหนดแผนงาน/ โครงการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิง บวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มี ค่าน้ำหนักมากที่สุดขององค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข และบริหารโดยยึด หลักธรรมาภิบาล 14 ตัวแปร พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล การบริหารการเงินอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นตัวแปรที่มีค่าความถี่ระบุดึงองค์ประกอบมากที่สุด 2. สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ มีค่ามากที่สุด 3. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรโรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรงมีค่าน้ำหนัก มากที่สุด และ 4. พัฒนาคุณภาพนักเรียน จำนวน 4 ตัวแปร 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบ การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

สุพจน์ บุญพิเศษ (2565) ได้ศึกษาองค์การแห่งความสุขในการ ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการ ทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ด้านสังคม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2565) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนวัตถุประสงค์คือ เปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมขององค์กรแห่งความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis : MCA) พบว่าระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและสาขาอาชีพที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ประเภทอาชีพมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและความภูมิใจในองค์กร

พิชญ์ บุญนิยม, ตรรกพร สุขเกษม และไพศาล นาสุริวงศ์ (2566) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 497 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีแบบสามเส้า และสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.39$, $S.D. = .52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($= 4.65$, $S.D. = .48$) รองลงมา ด้านการมีครอบครัวที่ดี ($= 4.60$, $S.D. = .64$) และด้านการมีคุณธรรม ($= 4.49$, $S.D. = .54$) ปัจจัยด้านน้ำหนักและปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเองส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .850 (Multiple $R=.850$) และสามารถอธิบายถึงระดับอิทธิพลที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72 ($R\text{ Square} = .722$)

อัศววัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิมวงศ์ และบุรณี กาญจนถวัลย์ (2566) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทยการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) จำนวน 365 คนโดยผู้เข้าร่วมการศึกษาตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการทำงาน 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงาน 3) แบบสอบถามความผูกพันองค์กร วิเคราะห์ความสุขโดยสถิติเชิงพรรณนาและตรวจสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรด้วย Chi-square test, Binary Logistic Regression และ Pearson's correlation coefficient ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ร้อยละ 85.8 มีความสุขใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.5 ที่มีความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากร้อยละ 48.5 และรองลงมาร้อยละ 45.8 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.9 และกลุ่มผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ปรากฏร้อยละ 3.8 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่มีความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จำนวน 322 คน พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($P < 0.001$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($P < 0.001$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($P < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($P < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($P = 0.011$) ด้านสภาพการทำงาน ($P = 0.027$) และด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.001$) และพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่มีความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง จำนวน 43 คนนั้น พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($P = 0.003$) ด้านความรับผิดชอบ ($P = 0.029$) และด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ($P = 0.001$)

กัญญ์ ธนวัชรภรณ์ (2566) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัท โยธาดา จำกัด สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยธาดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท โยธาดา จำกัด สำนักงานใหญ่จำนวน 91 คน ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยธาดา จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าพนักงานบริษัท โยธาดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน สำหรับด้านอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานบริษัท โยธาดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขใน

การทำงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ ด้านผู้นำ ผู้บริหารของพนักงาน บริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี ให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานที่พนักงาน สามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน มีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่วนระดับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เชษฐิดา กุศลลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และศรุตดา เกษสังข์ (2566) ได้ศึกษาองค์การแห่งความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และ 3) ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำในสำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประชากร และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับข้อมูลประจักษ์

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก และกรอบแนวคิดการวิจัย

1.1.1 แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังเคราะห์เอกสาร

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแจกแจงความถี่ เพื่อหาร้อยละ

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำนวน 7 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ดังนี้

1.2.1.1 นักวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 1 คน

1.2.1.2 แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร จำนวน 1 คน

1.2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.1.4 ครูผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมาย วันสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และขออนุญาตจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าก่อน 7 วัน และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ใช้เวลาประมาณ 60 นาที แล้วนำข้อมูลมารวบรวมอย่างเป็นระบบ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแห่งความสุขของโรงเรียน

1.3.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.3.1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน

1.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

1.3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

1.3.2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบ ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2557, หน้า 307) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมทั้งนำแบบประเมินความเหมาะสมและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านด้วยตนเอง

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อพิจารณาความ

เหมาะสมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและแปลความหมาย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 30)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

1.3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.3.5.1 สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3.5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 21 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2.1.2 แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.1.3 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม./สพป. หรือศึกษานิเทศก์ เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 4 คน

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการศึกษา จำนวน 6 คน

2.1.5 ครูเป็นครูผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เช่น ได้รับรางวัล ครูดีเด่นดวงใจ หรือรางวัลครูต้นแบบ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1.1 แบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับความ เหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนปก ประกอบด้วย รายละเอียดหัวข้องานวิจัย รอบของการแสดงความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และข้อมูลของผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัย จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล ที่มาของข้อคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 2 แบบ คือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อคำถาม เป็นคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง คือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และแบบปลายเปิด และเมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอน ผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากส่วนที่ปรากฏในแบบสอบถาม

2.2.1.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมและความสอดคล้อง

ของตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนปก ประกอบด้วย รายละเอียดหัวข้องานวิจัย รอบของการแสดงความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และข้อมูลของผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัย จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล ที่มาของข้อคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อคำถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดในแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่

- 1) สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร
- 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน
- 4) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ
- 5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ

ความสุข

- 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ

2.2.1.3 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่าทางสถิติที่ได้จากรอบที่ 2 เข้าไปด้วย และทำเครื่องหมายแสดงการตอบของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 2 ไว้ด้วย เพื่อส่งกลับไปหาผู้เชี่ยวชาญคนเดิมทบทวนคำตอบอีกรอบว่ายังยืนยันคำตอบเดิมหรือจะเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

2.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยระยะนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ดำเนินการ 3 รอบ ดังนี้

2.3.1 รอบที่ 1 แบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ในตอนท้ายของแต่ละตอน ซึ่งเป็นการระดมสมองผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย แพทย์ นักวิชาการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 21 คน ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแต่ละตอน โดยผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานศึกษาแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เมื่อสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 เสร็จแล้วนำส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำส่งผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามตามความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

2.3.2 รอบที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นการประเมินความคิดเห็น หลังจากผู้วิจัยได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เรียบเรียงเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คนเดิมทบทวนความคิดเห็นอีกครั้ง ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ได้จากการตอบ แบบสอบถามรอบที่ 1 ของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิมตอบ โดยให้น้ำหนักคะแนนความเป็นไปได้และเห็นด้วยกับข้อคำถามแต่ละข้อมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ในรอบนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range)

2.3.3 รอบที่ 3 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เหมือนรอบที่ 2 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นการประเมินซ้ำ โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์คำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนเดิมตอบอีก โดยให้

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกับคนอื่นหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญทบทวนและพิจารณาอีกครั้งพร้อมให้เหตุผลการตอบในกรณีที่คำตอบของตนเองอยู่สูงหรือต่ำกว่าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตอบกลับมาเพื่อวิเคราะห์และเรียบเรียงใหม่อีกครั้ง การตอบแบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นแตกต่างหรือไม่ แตกต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเพียงใด และพิจารณาว่าเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรายอื่นหรือไม่ ถ้าหากมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้แสดงเหตุผลประกอบคำยืนยันจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากคํามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และแปลผลคำตอบในรอบนี้สรุปเป็นตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูล 3 รอบ โดยดำเนินการ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ โดยตรง เพื่อถามความสมัครใจ และความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

ขั้นที่ 2 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 ส่งเอกสารแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้ นำส่งด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์และขอให้ผู้เชี่ยวชาญส่งคืนทางไปรษณีย์ทางโทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์(E-mail Address) ไลน์(LINE) และ Google From แล้วรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

ขั้นที่ 4 ขั้นการส่งแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 ดำเนินการ ส่งเช่นเดียวกับขั้นที่ 1 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ผ่านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1 โดยเลือกเฉพาะข้อที่เห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 ขั้นการส่งแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 ดำเนินการ ส่งเช่นเดียวกับขั้นที่ 2 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2 ซึ่งมีคํามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ตั้งแต่

1.50 ลงมา โดยในรอบนี้ผู้วิจัยระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไว้ในแบบสอบถามด้วย

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเชิงสถิติแล้วนำมาแปลผลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน

4.50 – 5.00 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อยที่สุด

หลักเกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากการคำนวณความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

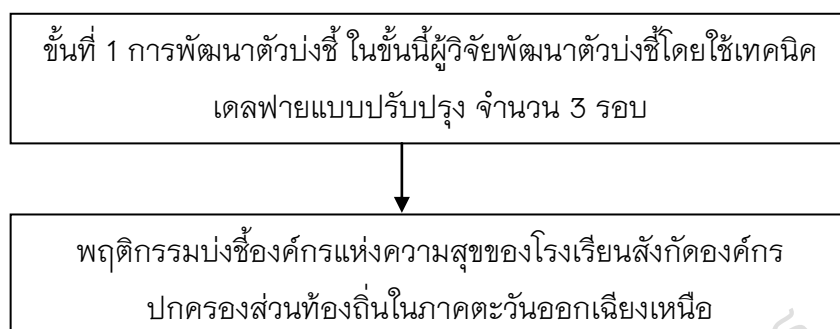
0.00 – 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมาก

มากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันน้อย

หลักเกณฑ์การตัดสินฉันทามติ การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปปรับปรุง และจัดทำตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 2) ตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

2.6 สถิติในการวิจัย ในการวิจัยขั้นนี้ ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องพฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ จากการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ สรุปประเด็นองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย การวิจัยในระยะที่ 2 สรุปได้ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 2

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการในระยะนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความสอดคล้องโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้ กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตัว บ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 516 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 516 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,032 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,548 คน(สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565, หน้า 133-199)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 501 คน ซึ่งเกณฑ์ขั้นต่ำที่ใช้ได้ จำนวน 480 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 501 คน โดยใช้เกณฑ์ของ Hair, Blak, Barbin, Anderson & Tathem (2010, pp. 168-170) ที่กำหนดให้มี

กลุ่มตัวอย่าง 10–20 คนต่อตัวแปรสังเกตได้ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 192) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จะได้ 6 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร จังหวัดอุดรธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดนครพนม

ขั้นที่ 2 สุ่มสำนักงานการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากจังหวัดในขั้นตอนที่ 1 มาจังหวัดละ 1 สำนักงานการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้ 6 สำนักงานศึกษาประกอบด้วย สำนักงานศึกษาเทศบาลนครสกลนคร สำนักงานศึกษาเทศบาลนครอุดรธานี สำนักงานศึกษาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ สำนักงานศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด สำนักงานศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และสำนักงานศึกษาเทศบาลเมืองนครพนม

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนในแต่ละสำนักงานการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จะได้ 167 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนเลือกแบบเจาะจง ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน จะได้ 167 คน และสุ่มอย่างง่าย ครูโรงเรียนละ 2 คน จะได้ 334 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 501 คน รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กอง/สำนักงานการศึกษา		จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
สกลนคร	ทน.	4	4	480	484	4	8	12
	ทต.	13	13	1,360	1,373	13	26	29
	อบจ.	7	7	840	847	7	14	21
อุดรธานี	ทน.	12	12	1,440	1,452	12	24	36
	ทม.	4	4	481	485	4	8	12
	ทต.	11	11	1,320	1,331	11	22	33
	อบจ.	10	10	1,200	1,210	10	20	30

ตาราง 15 (ต่อ)

กอง/สำนักการศึกษา	โรงเรียน	จำนวน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
สกลนคร	ทน.	4	4	480	484	4	8	12
	ทต.	13	13	1,360	1,373	13	26	29
	อบจ.	7	7	840	847	7	14	21
อุดรธานี	ทน.	12	12	1,440	1,452	12	24	36
	ทม.	4	4	481	485	4	8	12
	ทต.	11	11	1,320	1,331	11	22	33
	อบจ.	10	10	1,200	1,210	10	20	30
กาฬสินธุ์	ทม.	7	7	840	847	7	14	21
	ทต.	13	13	1,560	1,573	13	26	39
	อบจ.	12	12	1,432	1,444	12	24	36
ร้อยเอ็ด	ทม.	9	9	1,080	1,089	9	18	27
	ทต.	11	11	1,320	1,331	11	22	33
	อบจ.	4	4	439	443	4	8	12
มหาสารคาม	ทม.	10	10	1,109	1,119	10	20	30
	ทต.	7	7	420	427	7	14	21
	อบจ.	24	24	1,352	1,374	24	48	72
นครพนม	ทม.	6	6	360	366	6	12	18
	ทต.	3	3	180	183	3	6	9
รวม		167	167	17,213	17,380	167	334	501

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การแห่งความสุข 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) ด้านวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข 6) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละ ระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ในรอบที่ 3 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีขั้นตอนการ ดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จากนั้นนำมาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ เพื่อกำหนดโมเดลที่จะนำไปทดสอบ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) เพื่อตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า $S > +1$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < -1$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ 0 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง เครื่องหมายบวกหรือลบไม่ได้บอกปริมาณความมากน้อย แต่จะบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าเป็นเครื่องหมายบวก จะบอกให้ทราบว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

การพิจารณาว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (McMillan, 2000, p. 132 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01 – 0.30	ต่ำ
0.40 – 0.60	ปานกลาง
0.70 – 1.00	สูง

ขั้นที่ 4 ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test จะได้ค่าสถิติทั้งสองค่าคือ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าระหว่าง $0-1$ ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมาย ดังนี้

- 0.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
- 0.70 – 0.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
- 0.60 – 0.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
- 0.50 – 0.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
- น้อยกว่า 0.50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์

องค์ประกอบ

สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและ กำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.2 ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับโมเดล และหลังปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

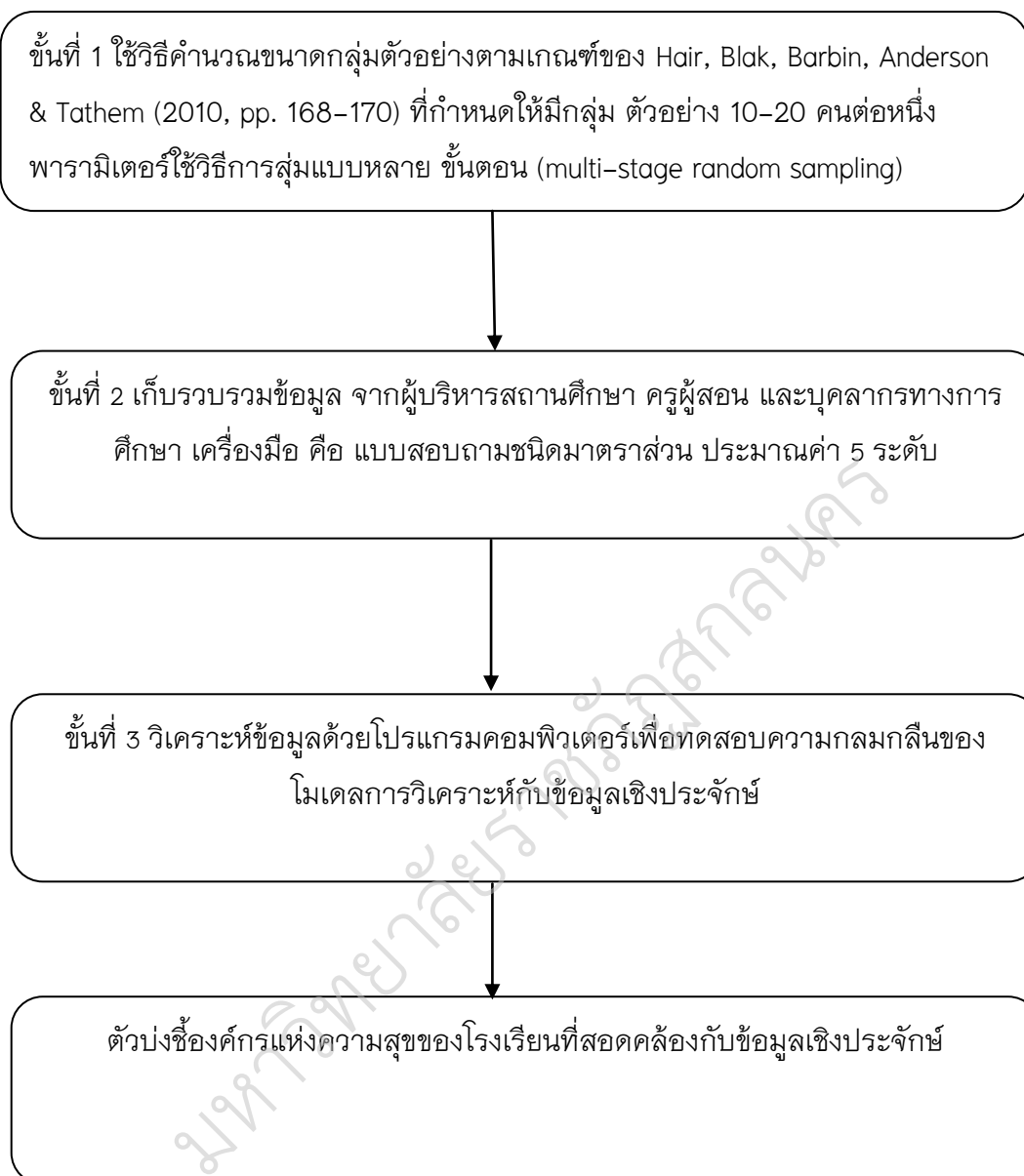
6.3 ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปรอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างหากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.4 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้น ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังตาราง 17

ตาราง 17 สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์	ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 โมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 โมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05
5. ค่า χ^2/df	มีค่าต่ำกว่า 2.0
6. ค่า CN	มีค่ามากกว่า 200

นำผลการวิเคราะห์ทดสอบคล้อยลงกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย (Farrell, A.M., & Rudd, J.M., 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997, อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการดำเนินงานในระยະที่ 3

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

4.2.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

4.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามวัดระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.4.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4.4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนด ตามเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

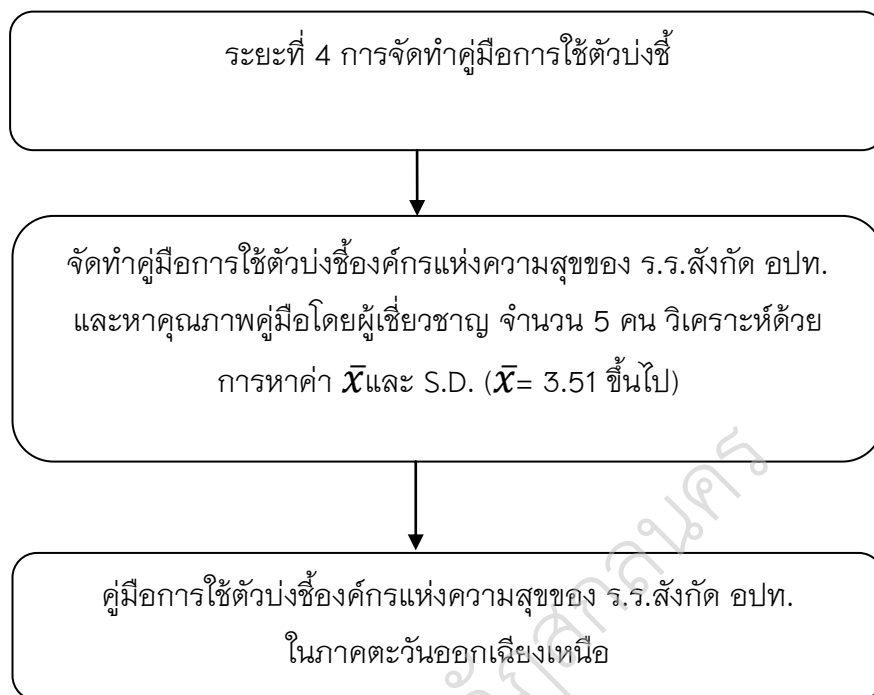
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 –1.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้จะต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 4

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถแสดงขั้นตอน และระยะในการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ระยะได้ ดังภาพประกอบ 13

ระยะดำเนินการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการวิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษา องค์ประกอบ องค์กรแห่ง ความสุขของ โรงเรียน สังกัด อปท.	1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข 2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้ เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง 3. ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้	องค์ประกอบ องค์กรแห่ง ความสุขของ โรงเรียน สังกัด อปท.
ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้ องค์กรแห่ง ความสุขของ โรงเรียน สังกัด อปท.	พัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน -รอบที่ 1 แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการและแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง -รอบที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าให้ผู้เชี่ยวชาญนำคำตอบมาวิเคราะห์หาค่า Md และ IOC -รอบที่ 3 แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบอีกครั้ง -นำเสนอตัวบ่งชี้ โดยนำคำตอบในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่า Md และ IQR เป็นรายชื่อ โดยคัดเลือกข้อที่มีความสอดคล้องกัน	พฤติกรรมบ่งชี้ องค์กรแห่ง ความสุขของ โรงเรียน สังกัด อปท.
ระยะที่ 3 ตรวจสอบโมเดล โครงสร้างกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	ตรวจสอบตัวบ่งชี้ โดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 167 โรงเรียน รวม 501 คน โดยใช้การ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ตัวบ่งชี้องค์กร แห่งความสุข ของโรงเรียน สังกัด อปท. ในภาค ตะวันออกเฉียง เหนือ
ระยะที่ 4 จัดทำคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้องค์กร แห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัด อปท.	จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัด อปท. และหาคุณภาพคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ด้วย การหาค่า χ และ S.D. ($\chi = 3.51$ ขึ้นไป)	คู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้องค์กร แห่งความสุข ของโรงเรียน สังกัด อปท. ในภาค ตะวันออกเฉียง เหนือ

ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 18 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ	1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน (Expert Interview) 3. การประเมินความเหมาะสม	1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสัมภาษณ์	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา - การวิเคราะห์องค์ประกอบ	ช่วงเดือนมีนาคม ถึงกันยายน 2567	1. องค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้	1. สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย 2. นิยามปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย 3. นำนิยามศัพท์ปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบย่อยมาสังเคราะห์มากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม 4. การประเมินความเหมาะสม	รอบที่1 แบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามแบบปลายเปิด รอบ2-3 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	1. ผู้ทรงเชี่ยวชาญ 21 คน	ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงจำนวน 3 รอบ คำนวณหาคำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ระหว่างเดือนกันยายน ถึงธันวาคม 2567	1. องค์ประกอบย่อยองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน 2. ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ตาราง 18 (ต่อ)

ระยะ ของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การตรวจสอบ โมเดล โครงสร้าง ตัวบ่งชี้	1. สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์การแห่ง ความสุขของโรงเรียน 2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) 3. เก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 501 คน 4. วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ด้วย การหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)	1. เอกสาร และงาน วิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. แบบ สอบถาม	1.ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2.กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 501 คน	5. ตรวจสอบ ความสอดคล้อง ของโมเดลการ วิจัยกับข้อมูล เชิงประจักษ์	ระหว่างเดือน มกราคม ถึง เมษายน 2568	ตัวบ่งชี้ที่ เหมาะสม เกี่ยวกับองค์กร แห่งความสุข ของโรงเรียน
ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้	จัดทำคู่มือและ ตรวจสอบความ เหมาะสมของคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ มี ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert scale) 5ระดับ ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป	ร่างคู่มือ การใช้ตัว บ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	วิเคราะห์หา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน มา เปรียบเทียบกับ เกณฑ์การแปล ผลที่กำหนด	เดือน พฤษภาคม 2568 - กันยายน 2568	คู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้องค์กร แห่งความสุข ของโรงเรียนที่มี ความเหมาะสม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 นำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำคู่มือการใช้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยนำเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าต่าง ๆ ทางสถิติ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
C.V.	แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)
S.E.	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
Skew	แทน ความเบ้ (Skewness)
Kur	แทน ความโด่ง (Kurtosis)
χ^2/df	แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient)

R^2	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple
-------	--

Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value	แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted

Goodness of Fit Index)

RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
-------	--

(Root Mean Square Error of Approximation)

RMR	แทน ดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean
-----	--

Square Residual)

γ	แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยัง
----------	--

ตัวแปรแฝงภายนอก

β	แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยัง
---------	---

ตัวแปรแฝงภายใน

DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
----	------------------------------------

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)



แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)



แทน เส้นทางการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลาย

ลูกศรส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร



แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

AA แทน สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร วัดจากองค์ประกอบ

ย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

MENT แทน สุขภาพทางใจ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

A1 แทน การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน

A2 แทน การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน

A3 แทน การมีความสุขในการทำงาน

A4 แทน การมีความผ่อนคลายในการทำงาน

A5 แทน การมีศีลธรรมในการทำงาน

PHYS แทน สุขภาพทางกาย ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

A6 แทน การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง

A7 แทน การตรวจสุขภาพประจำปี

A8 แทน หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือ

เสียชีวิต

A9 แทน การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา

กิจกรรมการออกกำลังกาย

A10 แทน การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ

WELL แทน ความผาสุกของครอบครัว ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

ดังนี้

A11 แทน การมีครอบครัวอบอุ่น

A12 แทน การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง

A13 แทน การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง

A14 แทน การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์

A15 แทน การมีความรักความผูกพัน

AB แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ

WORK แทน การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

B16 แทน การวิเคราะห์กำลังคนของสถานศึกษา

B17 แทน กระบวนการรับคนเข้าทำงานของสถานศึกษา

B18 แทน การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

B19 แทน การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลนในสถานศึกษา

B20 แทน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนบุคลากรใน

สถานศึกษา

HUMA แทน การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

B21 แทน การวัด หรือประเมินความรู้ของบุคลากรใน

สถานศึกษา

B22 แทน การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานของ

บุคลากรในสถานศึกษา

B23 แทน ทักษะ และบุคลิกในการทำงานของบุคลากรใน

สถานศึกษา

B24 แทน การดำเนินงานโครงการตามแผนงานของ

สถานศึกษา

COLL แทน การประสานความร่วมมือของบุคลากรใน

สถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

B25 แทน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักประสานความร่วมมือ

B26 แทน การเจรจาต่อรองของบุคลากรในสถานศึกษา

B27 แทน การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์ของบุคลากรใน

สถานศึกษา

	B28	แทน	การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา
	B29	แทน	ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา			
	B30	แทน	การมีอรรถยาศัยดีของบุคลากรในสถานศึกษา
	PERT	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7
ตัวบ่งชี้			
	B31	แทน	การรอบรู้ในงานของบุคลากรในสถานศึกษา
	B32	แทน	การขยันและความเอาใจใส่ในงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา			
	B33	แทน	การคิดริเริ่มของบุคลากรในสถานศึกษา
	B34	แทน	การมีความรอบคอบของบุคลากรในสถานศึกษา
	B35	แทน	การเชื่อมั่นในตนเอง
	B36	แทน	การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน
	B37	แทน	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ
	AC	แทน	โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ วัดจากองค์ประกอบ
ย่อย 3 องค์ประกอบ คือ			
	WSKI	แทน	ทักษะในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
	C38	แทน	การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน
	C39	แทน	การตรวจทานคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ
	C40	แทน	การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
	C41	แทน	การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
	C42	แทน	การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่
แตกต่างกันได้			
	ADEN	แทน	บทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
	C43	แทน	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
	C44	แทน	การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน
	C45	แทน	การรู้ความสามารถ จุติและจุดด้อยของตน
	C46	แทน	การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น
ของผู้อื่น			

C47 แทน การมีความรับผิดชอบ

SALA แทน เงินเดือนและค่าตอบแทน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

C48 แทน การพิจารณาขึ้นเงินเดือน

C49 แทน การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม

C50 แทน การมีเบี้ยเลี้ยงในการทำงานพิเศษ

C51 แทน การมีโบนัส

C52 แทน การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล

C53 แทน การท่องเที่ยวประจำปี

AD แทน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน วัดจาก

องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

WPNS แทน บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3

ตัวบ่งชี้ ดังนี้

D54 แทน การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์

D55 แทน การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

D56 แทน การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรด้วยความ
เต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร

OUTS แทน ค่านิยมที่โดดเด่น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

D57 แทน การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ

D58 แทน การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร

D59 แทน การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ

D60 แทน การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น

ORGA แทน ความรักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

D61 แทน การแสดงออก

D62 แทน การรับรู้

D63 แทน การเป็นสมาชิกที่ดี

D64 แทน การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

D65 แทน การปกป้ององค์กร

D66 แทน การประชาสัมพันธ์องค์กร

AE แทน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ
ความสุข วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

OREN แทน สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้
ดังนี้

E67 แทน ความสวยงามของภูมิทัศน์

E68 แทน ความเป็นระเบียบ

E69 แทน ความสะอาดของอาคารสถานที่

E70 แทน การอำนวยความสะดวก

E71 แทน ความปลอดภัย

SOCI แทน สภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

E72 แทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู

E73 แทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

E74 แทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง

E75 แทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

E76 แทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน

MAEN แทน สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย 7
ตัวบ่งชี้ ดังนี้

E77 แทน การวางแผน

E78 แทน การจัดองค์กร

E79 แทน การจัดการด้านบุคคล

E80 แทน การอำนวยความสะดวก

E81 แทน การประสานงาน

E82 แทน การรายงาน

E83 แทน การบริหารงบประมาณ

AF แทน ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ วัดจากองค์ประกอบ
ย่อย 4 องค์ประกอบ คือ

PEAC แทน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้
ดังนี้

F84 แทน การปราศจากความรุนแรง

- F85 แทน การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน
- F86 แทน การมีความยุติธรรม
- F87 แทน การเคารพกฎหมาย
- GOOD แทน การมีผู้ชุมชนที่ดี ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- F88 แทน การมีบทบาทด้านสังคม
- F89 แทน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน
- F90 แทน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและ

ภายในชุมชน

- CULT แทน วัฒนธรรมชุมชน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- F91 แทน การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน
- F92 แทน การอนุรักษ์สืบสาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- F93 แทน การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด
- F94 แทน การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- COMP แทน ความเอื้ออาทรของชุมชน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

ดังนี้

- F95 แทน การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์
- F96 แทน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- F97 แทน การเห็นอกเห็นใจกัน
- F98 แทน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- F99 แทน การมีจิตสาธารณะ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก การกำหนดองค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผนวกกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักองค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียน สามารถสรุปผลได้ดังตาราง 19

ตาราง 19 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียน จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณ	สรุปผลการวิเคราะห์
1. องค์ประกอบหลักด้านสุข ภาวะทางกายและจิตใจของ บุคลากร ประกอบด้วย 1.1 สุขภาพทางจิต 1.2 สุขภาพทางกาย 1.3 ความพึงพอใจของ ครอบครัว	1. องค์ประกอบหลักด้านสุข ภาวะทางกายและจิตใจของ บุคลากร ประกอบด้วย 1.1 สุขภาพทางจิต 1.2 สุขภาพทางกาย 1.3 ความพึงพอใจของ ครอบครัว	1. องค์ประกอบหลักด้านสุข ภาวะทางกายและจิตใจของ บุคลากร ประกอบด้วย 1.1 สุขภาพทางจิต 1.2 สุขภาพทางกาย 1.3 ความพึงพอใจของ ครอบครัว
2. องค์ประกอบหลักด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 2.1 การวางแผน อัตรากำลัง 2.2 การพัฒนาบุคลากร 2.3 การประสานความ ร่วมมือ	2. องค์ประกอบหลักด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 2.1 การวางแผนอัตรากำลัง ในสถานศึกษา 2.2 การพัฒนาบุคลากร 2.3 การประสานความ ร่วมมือ	2. องค์ประกอบหลักด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 2.1 การวางแผน อัตรากำลัง 2.2 การพัฒนาบุคลากร 2.3 การประสานความ ร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณ	สรุปผลการวิเคราะห์
2.4 การประเมินผล การปฏิบัติงาน	2.4 การประเมินผล การปฏิบัติงาน 2.5 การบริหารบุคลากรและ งาน	2.4 การประเมินผล การปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบหลักด้าน โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 3.1 ทักษะในการทำงาน 3.2 บทบาทหน้าที่ 3.3 เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3. องค์ประกอบหลักด้าน โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 3.1 ทักษะในการทำงาน 3.2 บทบาทหน้าที่ 3.3 เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3.4 ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3. องค์ประกอบหลักด้าน โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 3.1 ทักษะในการทำงาน 3.2 บทบาทหน้าที่ 3.3 เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
4. องค์ประกอบหลักด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4.1 บรรทัดฐานในการ ปฏิบัติงาน 4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น 4.3 ความรักดีต่อองค์กร	4. องค์ประกอบหลักด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4.1 บรรทัดฐานในการ ปฏิบัติงาน 4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น 4.3 ความรักดีต่อองค์กร 4.4 ความสมัครสมาน สามัคคีขององค์กร 4.5 ความเป็นมืออาชีพรอง องค์กร	4. องค์ประกอบหลักด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การปฏิบัติงานประกอบด้วย 4.1 บรรทัดฐานในการ ปฏิบัติงาน 4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น 4.3 ความรักดีต่อองค์กร

ตาราง 19 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณ	สรุปผลการวิเคราะห์
5. องค์ประกอบหลักด้าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วย 5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน 5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม 5.3 สภาพแวดล้อมด้านการ บริหารงาน	5. องค์ประกอบหลักด้าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วย 5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน 5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม 5.3 สภาพแวดล้อมด้านการ บริหารงาน 5.4 ความเป็นระเบียบและ สวยงามของอาคารสถานที่	5. องค์ประกอบหลักด้าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วย 5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน 5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม 5.3 สภาพแวดล้อมด้านการ บริหารงาน
6. องค์ประกอบหลักด้าน ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และ ร่วมมือ 6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี 6.3 วัฒนธรรมชุมชน 6.4 ความเอื้ออาทรของ ชุมชน	6. องค์ประกอบหลักด้านชุมชน โรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ 6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี 6.3 วัฒนธรรมชุมชน 6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน 6.5 ความปลอดภัยของชุมชน	6. องค์ประกอบหลักด้านชุมชน โรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ 6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี 6.3 วัฒนธรรมชุมชน 6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน

จากตาราง 19 ผลการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
 ขององค์การแห่งความสุขของโรงเรียน จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ
 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) สุขภาพทางจิต 2) สุขภาพทางกาย และ 3) ความผาสุกของครอบครัว

1.2 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประสานความร่วมมือ และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 องค์ประกอบหลักด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ทักษะในการทำงาน 2) บทบาทหน้าที่ และ 3) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

1.4 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน 2) ค่านิยมที่โดดเด่น และ 3) ความภักดีต่อองค์กร

1.5 องค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน

1.6 องค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2) การมีผู้นำชุมชนที่ดี 3) วัฒนธรรมชุมชน และ 4) ความเอื้ออาทรของชุมชน

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สามารถสรุปผลได้ดังตาราง 20

ตาราง 20 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักและ
องค์ประกอบย่อยองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	4.96	0.09	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด
1.1 สุขภาพทางจิต	4.88	0.27	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
1.2 สุขภาพทางกาย	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
1.3 ความพึงพอใจของครอบครัว	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
2.1 การวางแผนอัตรากำลัง	4.96	0.09	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด
2.2 การพัฒนาบุคลากร	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
2.3 การประสานความร่วมมือ	4.88	0.27	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
3. โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	4.88	0.27	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
3.1 ทักษะในการทำงาน	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
3.2 บทบาทหน้าที่	4.96	0.09	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด
3.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	4.88	0.27	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
4.1 บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น	4.96	0.09	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด
4.3 ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	4.52	0.91	มากที่สุด	4.68	0.72	มากที่สุด
5. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม	4.88	0.27	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
5.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
6. ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ	4.88	0.27	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
6.3 วัฒนธรรมชุมชน	4.72	0.54	มากที่สุด	4.48	1.00	มาก
6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน	4.88	0.27	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด
รวม	4.81	0.39	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของโครงการแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.96$) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.88$) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.88$) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ($\bar{X} = 4.88$) ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ($\bar{X} = 4.72$) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.52$) และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.96$) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.92$) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.84$) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ($\bar{X} = 4.79$) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.68$) และชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ($\bar{X} = 4.48$)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนิตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการพัฒนิตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน จำนวน 3 รอบ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการพัฒนิตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1 โดยเลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 รายละเอียดดังตาราง 21-26

ตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกาย
และจิตใจของบุคลากร

ข้อ	องค์ประกอบด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วยร้อยละ	ไม่เห็นด้วยร้อยละ
1. สุขภาพทางใจ			
1.1	การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน	100.00	0.00
1.2	การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน	100.00	0.00
1.3	การมีความสุขในการทำงาน	100.00	0.00
1.4	การมีความผ่อนคลายในการทำงาน	97.50	2.50
1.5	การมีศีลธรรมในการทำงาน	97.00	3.00
2. สุขภาพทางกาย			
2.1	การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	100.00	0.00
2.2	การตรวจสุขภาพประจำปี	100.00	0.00
2.3	หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต	98.00	2.00
2.4	การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย	95.24	4.76
2.5	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ	90.48	9.52
3. ความผาสุกของครอบครัว			
3.1	การมีครอบครัวอบอุ่น	100.00	0.00
3.2	การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง	100.00	0.00
3.3	การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง	100.00	0.00
3.4	การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์	98.00	2.00
3.5	การมีความรักความผูกพัน	99.00	1.00

จากตาราง 21 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ และความพึงพอใจของครอบครัว

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์ประกอบหลักด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. การวางแผนอัตรากำลัง			
1.1	การวิเคราะห์กำลังคน	100.00	0.00
1.2	กระบวนการรับคนเข้าทำงาน	100.00	0.00
1.3	การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	97.50	2.50
1.4	การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลน	100.00	0.00
1.5	ความสมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนบุคลากร	100.00	0.00
2. การพัฒนาบุคลากร			
2.1	การวัด หรือประเมินความรู้	100.00	0.00
2.2	การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน	99.00	1.00
2.3	ท่าที และบุคลิกในการทำงาน	97.00	3.00
2.4	การดำเนินงานโครงการตามแผนงาน	98.50	1.50
3. การประสานความร่วมมือ			
3.1	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักประสานความร่วมมือ	100.00	0.00
3.2	การเจรจาต่อรอง	97.00	3.00
3.3	การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์	95.50	4.50
3.4	การทำงานเป็นทีม	100.00	0.00
3.5	ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	100.00	0.00
3.6	การมีอัตราค่าจ้างดี	100.00	0.00

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
4.1	การรอบรู้ในงาน	97.50	2.50
4.2	การขยันและความเอาใจใส่ในงาน	100.00	0.00
4.3	การคิดริเริ่ม	99.00	1.00
4.4	การมีความรอบคอบ	100.00	100
4.5	การเชื่อมั่นในตนเอง	98.00	2.00
4.6	การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน	100.00	0.00
4.7	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ	100.00	0.00

จากตาราง 22 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษาการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากร การประสานความร่วมมือ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลักด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

ข้อ	องค์ประกอบด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วยร้อยละ	ไม่เห็นด้วยร้อยละ
1. ทักษะในการทำงาน			
1.1	การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน	100.00	0.00
1.2	การตรวจทานคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ	99.00	1.00

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1.3	การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	97.00	3.00
1.4	การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	98.50	1.50
1.5	การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่างได้	100.00	0.00
2. รัฐบาลและหน้าที่			
2.1	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	100.00	0.00
2.2	การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	99.00	1.00
2.3	การรู้ความสามารถ จุดดี จุดด้อยของตน	97.00	3.00
2.4	การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	98.50	1.50
2.5	การมีความรับผิดชอบ	100.00	0.00
3. เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม			
3.1	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	100.00	0.00
3.2	การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม	100.00	0.00
3.3	การมีเบี้ยเลี้ยงในการทำงานพิเศษ	100.00	0.00
3.4	การมีโบนัส	100.00	0.00
3.5	การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล	100.00	0.00
3.6	การท่องเที่ยวประจำปี	98.00	2.00

จากตาราง 23 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะในการทำงาน รัฐบาลและหน้าที่ และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กร
ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ข้อ	องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน			
1.1	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์	100.00	0.00
1.2	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรหรือ สถานศึกษากำหนด	99.00	1.00
1.3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรหรือ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จ ขององค์กร	97.00	3.00
2. ค่านิยมที่โดดเด่น			
2.1	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	100.00	0.00
2.2	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร	100.00	0.00
2.3	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ	97.50	2.50
2.4	การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น	100.00	0.00
3. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร			
3.1	การแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	100.00	0.00
3.2	การรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา	99.00	1.00
3.3	การเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	97.00	3.00
3.4	การยอมรับต่อเป้าหมายของสถานศึกษา	98.00	2.00
3.5	การปกป้ององค์กร	100.00	0.00
3.6	การประชาสัมพันธ์องค์กร	98.00	2.00

จากตาราง 24 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ค่านิยมที่โดดเด่น และความภักดีต่อองค์กร

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุข

ข้อ	องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุข	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา			
1.1	ความสวยงามของภูมิทัศน์	100.00	0.00
1.2	ความเป็นระเบียบ	99.00	1.00
1.3	ความสะอาดของอาคารสถานที่	100.00	0.00
1.4	การอำนวยความสะดวก	99.00	1.00
1.5	ความปลอดภัย	100.00	0.00
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม			
2.1	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู	100.00	0.00
2.2	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	98.00	2.00
2.3	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง	100.00	0.00
2.4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	97.00	3.00
2.5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน	100.00	0.00
3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน			
3.1	การวางแผนการปฏิบัติงาน	96.50	3.50
3.2	การจัดองค์กร	97.00	3.00
3.3	การจัดการด้านบุคคล	99.00	1.00
3.4	การอำนวยความสะดวก	98.00	2.00
3.5	การประสานงาน	99.00	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุข	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
3.6	การรายงานผลการปฏิบัติงาน	100.00	0.00
3.7	การบริหารงบประมาณ	100.00	0.00

จากตาราง 25 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุขทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม และ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียน
สมานฉันท์และร่วมมือกัน

ข้อ	องค์ประกอบด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และ ร่วมมือกัน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ			
1.1	การปราศจากความรุนแรง	100.00	0.00
1.2	การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	100.00	0.00
1.3	การมีความยุติธรรม	100.00	0.00
1.4	การเคารพกฎหมาย	100.00	0.00
2. การมีผู้นำชุมชนที่ดี			
2.1	การมีบทบาทด้านสังคม	97.00	3.00

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และ ร่วมมือกัน	ค่าสถิติ (n=21)	
		เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
2.2	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน	100.00	0.00
2.3	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายในชุมชน	99.00	1.00
3. วัฒนธรรมชุมชน			
3.1	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน	100.00	0.00
3.2	การอนุรักษ์สืบสาน และ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	100.00	0.00
3.3	การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด	100.00	0.00
3.4	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	97.50	2.50
4. ความเอื้ออาทรของชุมชน			
4.1	การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์	100.00	0.00
4.2	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	100.00	0.00
4.3	การเห็นอกเห็นใจกัน	100.00	0.00
4.4	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	97.00	3.00
4.5	การมีจิตสาธารณะ	98.00	2.00

จากตาราง 26 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ทุกตัว ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ในองค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานศึกษา และ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานของสถานศึกษา และความเอื้ออาทรของชุมชน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 2 และรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

เกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป มีรายละเอียด ดังตาราง 27-32

ตาราง 27 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในองค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร รอบที่ 2
และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
1. สุขภาพทางใจ							
1.1	การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การมีความสุขในการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การมีความผ่อนคลายในการทำงาน	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
1.5	การมีศีลธรรมในการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
2. สุขภาพทางกาย							
2.1	การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การตรวจสุขภาพประจำปี	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.4	การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
2.5	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. ความผาสุกของครอบครัว							
3.1	การมีครอบครัวอบอุ่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
3.4	การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
3.5	การมีความรักความผูกพัน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 28 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในองค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
1. การวางแผนอัตรากำลัง							
1.1	การวิเคราะห์กำลังคน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	กระบวนการรับคนเข้าทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะ ทางกายและจิตใจของ บุคลากร	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1.3	การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การวิเคราะห์สาขาวิชา ที่ขาดแคลน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5	ความสมดุลระหว่าง ภาระงานกับจำนวน บุคลากร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร							
2.1	การวัด หรือประเมิน ความรู้	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	ท่าที และบุคลิกในการ ทำงาน	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
2.4	การดำเนินงานโครงการ ตามแผนงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. การประสานความร่วมมือ							
3.1	การให้บุคลากรมีส่วน ร่วมรู้จักประสานความ ร่วมมือ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การเจรจาต่อรอง	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
3.3	การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.5	ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.6	การมีอัธยาศัยดี	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
4.1	การรอบรู้ในงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.2	การขยันและความเอาใจใส่ในงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.3	การคิดริเริ่ม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.4	การมีความรอบคอบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.5	การเชื่อมั่นในตนเอง	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
4.6	การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.7	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 28 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 29 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 ในองค์ประกอบหลักด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ รอบที่ 2
 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านโอกาสใน การเติบโตทางสาย อาชีพ	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. ทักษะในการทำงาน							
1.1	การทำงานมีถูกต้อง และชัดเจน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การตรวจทานคุณภาพ ของงานที่ตน รับผิดชอบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การมีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การกำกับดูแลให้งานมี คุณภาพตามเกณฑ์ที่ กำหนด	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5	การมีความยืดหยุ่น สามารถทำงานร่วมกับ กลุ่มคนที่แตกต่างได้	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. บทบาทหน้าที่							
2.1	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การเข้าใจในบทบาท หน้าที่การทำงานของ ตน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับความเหมาะสม	ระดับความสอดคล้อง
2.3	การรู้ความสามารถจุดเด่นและจุดด้อยของตน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.4	การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.5	การมีความรับผิดชอบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม							
3.1	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การมีเบี่ยงเบนในการทำงานพิเศษ	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
3.4	การมีโบนัส	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.5	การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.6	การท่องเที่ยวประจำปี	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 30 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 ในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน รอบที่ 2
 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน							
1.1	การได้ปฏิบัติงานตาม แบบแผน หรือ กฎเกณฑ์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การได้ปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่องค์กร กำหนด	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจและ เชื่อมั่นในความสำเร็จ ขององค์กร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. ค่านิยมที่โดดเด่น							
2.1	การได้รับความศรัทธา ในวิชาชีพ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การได้ร่วมทำงานตาม แบบแผนขององค์กร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การได้รับการถ่ายทอด ความรู้ ความสามารถ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
2.4	การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่ บุคคลอื่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร							
3.1	การแสดงออก	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การรับรู้	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การเป็นสมาชิกที่ดี	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การยอมรับต่อ เป้าหมายขององค์กร	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
3.5	การปกป้ององค์กร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.6	การประชาสัมพันธ์ องค์กร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานมี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 31 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในองค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ
ความสุข รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้าน บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน							
1.1	ความสวยงามของภูมิ ทัศน์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	ความเป็นระเบียบ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	ความสะอาดของ อาคารสถานที่	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การอำนวยความสะดวก	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.5	ความปลอดภัย	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม							
2.1	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับครู	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับผู้บริหาร	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับผู้ปกครอง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้าน บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมใน การทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
2.5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับชุมชน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน

3.1	การวางแผน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.2	การจัดองค์กร	4.00	1.00	4.00	0.00	มาก	มาก
3.3	การจัดการด้านบุคคล	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การอำนวยความสะดวก	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
3.5	การประสานงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.6	การรายงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.7	การบริหารงบประมาณ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในองค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขมี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 32 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 ในองค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ รอบที่ 2
 และรอบที่ 3

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านชุมชน โรงเรียนสมานฉันท์ และร่วมมือ	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ							
1.1	การปราศจากความ รุนแรง	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.2	การเคารพสิทธิซึ่งกัน และกัน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.3	การมีความยุติธรรม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
1.4	การเคารพกฎหมาย	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2. การมีผู้ชุมชนที่ดี							
2.1	การมีบทบาทด้าน สังคม	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.2	การแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในชุมชน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
2.3	การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทั้ง ภายนอกและภายใน ชุมชน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3. วัฒนธรรมชุมชน							
3.1	การมีส่วนร่วมของ สมาชิกในชุมชน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านชุมชน โรงเรียนสมานฉันท์ และร่วมมือ	รอบที่ 2		รอบที่ 3			
		Mdn	IR	Mdn	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ระดับ ความ สอดคล้อง
3.2	การอนุรักษ์สืบสาน และถ่ายทอดภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.3	การปรับตัว พัฒนา และต่อยอด	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
3.4	การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4. ความเอื้ออาทรของชุมชน							
4.1	การเคารพในคุณค่า ความเป็นมนุษย์	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.2	การช่วยเหลือเกื้อกูล กัน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.3	การเห็นอกเห็นใจกัน	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก
4.4	การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.00	1.00	4.00	1.00	มาก	มาก
4.5	การมีจิตสาธารณะ	5.00	0.00	5.00	0.00	มากที่สุด	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือในองค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือมีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใน
โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
และความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้องค์การแห่ง
ความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกล
องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนา
โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ
ตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
และความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและ
ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 33-38

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจ
ของบุคลากร

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. สุขภาพทางใจ						
1.1	การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน	4.54	0.61	-1.02	0.30	มากที่สุด
1.2	การมีสภาวะความเครียดหรือ กังวลในการทำงาน	4.45	0.65	-0.94	0.86	มาก
1.3	การมีความสุขในการทำงาน	4.60	0.57	-1.13	0.62	มากที่สุด
1.4	การมีความผ่อนคลายในการทำงาน	4.31	0.69	-0.66	-0.01	มาก
1.5	การมีศีลธรรมในการทำงาน	4.57	0.62	-1.34	1.61	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	0.48	-1.32	1.83	มากที่สุด
2. สุขภาพทางกาย						
2.1	การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	4.62	0.58	-1.33	1.10	มากที่สุด
2.2	การตรวจสุขภาพประจำปี	4.53	0.63	-1.12	0.36	มากที่สุด
2.3	หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิด ความพิการหรือเสียชีวิต	4.23	0.72	-1.01	1.55	มาก
2.4	การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการ ออกกำลังกาย	4.51	0.66	-1.18	0.93	มากที่สุด
2.5	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อสร้างสุขภาพ	4.35	0.70	-0.98	1.26	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.55	-1.19	1.29	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจของครอบครัว						
3.1	การมีครอบครัวอบอุ่น	4.62	0.56	-1.19	0.70	มากที่สุด
3.2	การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง	4.54	0.59	-0.94	0.11	มากที่สุด
3.3	การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง	4.52	0.60	-0.85	-0.27	มากที่สุด
3.4	การมีความเสมอภาคและ สมานฉันท์	4.56	0.57	-0.95	0.16	มากที่สุด
3.5	การมีความรักความผูกพัน	4.41	0.73	-1.24	1.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.56	0.51	-0.89	0.41	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ยด้านสุขภาวะทางกาย และจิตใจของบุคลากร	4.57	0.32	-0.89	1.06	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สุขภาพทางใจ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.48) ความพึงพอใจของครอบครัว ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.32) และสุขภาพทางกาย ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง						
1.1	การวิเคราะห์กำลังคน	4.62	0.56	-1.19	0.70	มากที่สุด
1.2	กระบวนการรับคนเข้าทำงาน	4.54	0.59	-0.94	0.11	มากที่สุด
1.3	การโยกย้าย ลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ	4.52	0.60	-0.85	-0.27	มากที่สุด
1.4	การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาด แคลนในโรงเรียน	4.56	0.57	-0.95	-0.16	มากที่สุด
1.5	ความสมดุลระหว่างภาระงานกับ จำนวนบุคลากร	4.41	0.73	-1.24	1.71	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.51	-0.89	0.32	มากที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากร						
2.1	การวัด หรือประเมินความรู้	4.65	0.54	-1.47	2.82	มากที่สุด
2.2	การฝึกอบรม สัมมนา หรือ การศึกษาดูงาน	4.54	0.59	-1.06	1.30	มากที่สุด
2.3	ท่าที และบุคลิกในการทำงาน	4.47	0.60	-0.83	0.77	มาก
2.4	การดำเนินงานโครงการตาม แผนงาน	4.43	0.66	-1.00	1.18	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	0.51	-1.18	-2.92	มากที่สุด
3.การประสานความร่วมมือ						
3.1	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จัก ประสานความร่วมมือ	4.55	0.60	-0.98	-0.05	มากที่สุด
3.2	การเจรจาต่อรอง	4.52	0.63	-1.03	0.46	มากที่สุด
3.3	การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์	4.54	0.65	-1.07	0.01	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
3.4	การทำงานเป็นทีม	4.52	0.62	-0.93	-0.17	มากที่สุด
3.5	ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	4.55	0.63	-1.14	0.41	มากที่สุด
3.6	การมีอัธยาศัยดี	4.49	0.65	-1.02	0.28	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.51	-1.18	0.81	มากที่สุด
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
4.1	การรอบรู้ในงาน	4.55	0.67	-1.43	1.70	มากที่สุด
4.2	การขยันและความเอาใจใส่ใน งาน	4.55	0.64	-1.25	1.00	มากที่สุด
4.3	การคิดริเริ่ม	4.55	0.64	-1.27	0.92	มากที่สุด
4.4	การมีความรอบคอบ	4.55	0.61	-1.18	1.08	มากที่สุด
4.5	การเชื่อมั่นในตนเอง	4.57	0.63	-1.47	2.24	มากที่สุด
4.6	การมีความสม่ำเสมอในการ ทำงาน	4.53	0.65	-1.31	1.60	มากที่สุด
4.7	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ	4.55	0.64	-1.27	0.92	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.55	0.54	-1.75	3.70	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์		4.56	0.45	-0.97	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 34 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54) การวางแผน

อัตรากำลัง และการประสานความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงตัดสินใจไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. ทักษะในการทำงาน						
1.1	การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน	4.62	0.56	-1.19	0.70	มากที่สุด
1.2	การตรวจทานคุณภาพของงานที่ ตนรับผิดชอบ	4.54	0.59	-0.94	0.11	มากที่สุด
1.3	การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.52	0.60	-0.85	-0.27	มากที่สุด
1.4	การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.56	0.57	-0.95	-0.16	มากที่สุด
1.5	การมีความยืดหยุ่นสามารถ ทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่าง ได้	4.41	0.73	-1.24	1.71	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.51	-0.89	0.32	มากที่สุด
2. บทบาทหน้าที่						
2.1	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.62	0.56	-1.19	0.70	มากที่สุด
2.2	การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การ ทำงานของตน	4.54	0.59	-0.94	0.11	มากที่สุด
2.3	การรู้ความสามารถ จุดดีและจุด ด้อยของตน	4.52	0.60	-0.85	-0.27	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
2.4	การกล้าแสดงความคิดเห็น และ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.56	0.57	-0.95	-0.16	มากที่สุด
2.5	การมีความรับผิดชอบ	4.41	0.73	-1.24	1.71	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.51	-0.89	0.32	มากที่สุด
3. เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
3.1	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็น ธรรม	4.55	0.60	-0.98	-0.05	มากที่สุด
3.2	การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม	4.52	0.63	-1.03	0.46	มากที่สุด
3.3	การมีเบี่ยงเบนในการทำงาน พิเศษ	4.54	0.65	-1.07	0.01	มากที่สุด
3.4	การมีโบนัส	4.55	0.61	-1.18	1.08	มากที่สุด
3.5	การมีสวัสดิการและค่า รักษาพยาบาล	4.57	0.63	-1.47	2.24	มากที่สุด
3.6	การท่องเที่ยวประจำปี	4.53	0.65	-1.31	1.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.55	0.64	-1.27	0.92	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านโอกาสเติบโตทางสาย อาชีพ		4.55	0.54	-1.75	3.70	มากที่สุด

จากตาราง 35 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.64) ทักะในการ

ทำงาน และบทบาทหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้
ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงตัดสรรไว้ในโมเดล
ความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม
การปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน						
1.1	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์	4.29	0.66	-0.76	1.09	มาก
1.2	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ องค์กรกำหนด	4.31	0.69	-0.78	0.52	มาก
1.3	การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรด้วยความเต็มใจและ เชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร	4.20	0.74	-0.78	-0.77	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.61	-0.81	1.18	มาก
2. ค่านิยมที่โดดเด่น						
2.1	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	4.23	0.68	-0.52	0.19	มาก
2.2	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผน ขององค์กร	4.45	0.63	-0.78	-0.08	มาก
2.3	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ	4.18	0.78	-0.87	-1.13	มาก
2.4	การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น	4.22	0.71	-0.81	-1.10	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.59	-0.60	0.23	มาก

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
3 ความรักดีต่อองค์กร						
3.1	การแสดงออก	4.60	0.62	-1.38	1.22	มากที่สุด
3.2	การรับรู้	4.58	0.62	-1.29	1.02	มากที่สุด
3.3	การเป็นสมาชิกที่ดี	4.59	0.64	-1.64	3.64	มากที่สุด
3.4	การยอมรับต่อเป้าหมายของ องค์กร	4.62	0.59	-1.34	1.08	มากที่สุด
3.5	การปกป้ององค์กร	4.60	0.62	-1.42	1.33	มากที่สุด
3.6	การประชาสัมพันธ์องค์กร	4.63	0.57	-1.24	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.61	0.50	-1.27	0.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน		4.61	0.57	-1.41	3.42	มากที่สุด

จากตาราง 36 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.50) บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.61) และค่านิยมที่โดดเด่น ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน						
1.1	ความสวยงามของภูมิทัศน์	4.41	0.65	-0.95	1.18	มาก
1.2	ความเป็นระเบียบ	4.36	0.70	-0.92	1.04	มาก
1.3	ความสะอาดของอาคารสถานที่	4.32	0.72	-1.01	1.55	มาก
1.4	การอำนวยความสะดวก	4.32	0.71	-0.98	1.26	มาก
1.5	ความปลอดภัย	4.35	0.70	-0.98	1.26	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.62	-1.06	2.08	มาก
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม						
2.1	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู	4.56	0.60	-1.20	1.66	มากที่สุด
2.2	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	4.59	0.59	-1.30	-2.08	มากที่สุด
2.3	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง	4.50	0.64	-1.08	1.03	มากที่สุด
2.4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	4.58	0.59	-1.28	1.95	มากที่สุด
2.5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน	4.29	0.66	-0.76	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย		4.56	0.53	-1.33	2.84	มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน						
3.1	การวางแผน	4.23	0.68	-0.52	0.19	มาก
3.2	การจัดองค์กร	4.45	0.63	-0.78	-0.08	มาก
3.3	การจัดการด้านบุคคล	4.18	0.78	-0.87	-1.13	มาก
3.4	การอำนวยความสะดวก	4.60	0.62	-1.38	1.22	มากที่สุด
3.5	การประสานงาน	4.58	0.62	-1.29	1.02	มากที่สุด
3.6	การรายงาน	4.59	0.64	-1.64	3.64	มากที่สุด

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
3.7	การบริหารงบประมาณ	4.62	0.59	-1.34	1.08	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.61	0.51	-1.41	3.42	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ยด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ ความสุข	4.58	0.62	-1.29	1.02	มากที่สุด

จากตาราง 37 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.51) สภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.53) และสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์
และร่วมมือกัน

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ						
1.1	การปราศจากความรุนแรง	4.65	0.54	-1.47	2.82	มากที่สุด
1.2	การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	4.54	0.59	-1.06	1.30	มากที่สุด
1.3	การมีความยุติธรรม	4.47	0.60	-0.83	0.77	มาก
1.4	การเคารพกฎหมาย	4.43	0.66	-1.00	1.18	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	0.51	-1.18	2.92	มากที่สุด
2. การมีผู้นำชุมชนที่ดี						
2.1	การมีบทบาทด้านสังคม	4.36	0.61	-0.49	-0.01	มาก
2.2	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ชุมชน	4.38	0.60	-0.44	-0.44	มาก
2.3	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้ง ภายนอกและภายในในชุมชน	4.41	0.59	-0.49	-0.42	มาก
รวมเฉลี่ย		4.38	0.54	-0.41	-0.23	มาก
3. วัฒนธรรมชุมชน						
3.1	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน	4.60	0.56	-1.24	1.95	มากที่สุด
3.2	การอนุรักษ์สืบสาน และ ถ่ายทอด ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.61	0.55	-1.19	2.02	มากที่สุด
3.3	การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด	4.62	0.56	-1.36	2.23	มากที่สุด
3.4	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	4.63	0.57	-1.43	2.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.61	0.51	-1.41	3.42	มากที่สุด

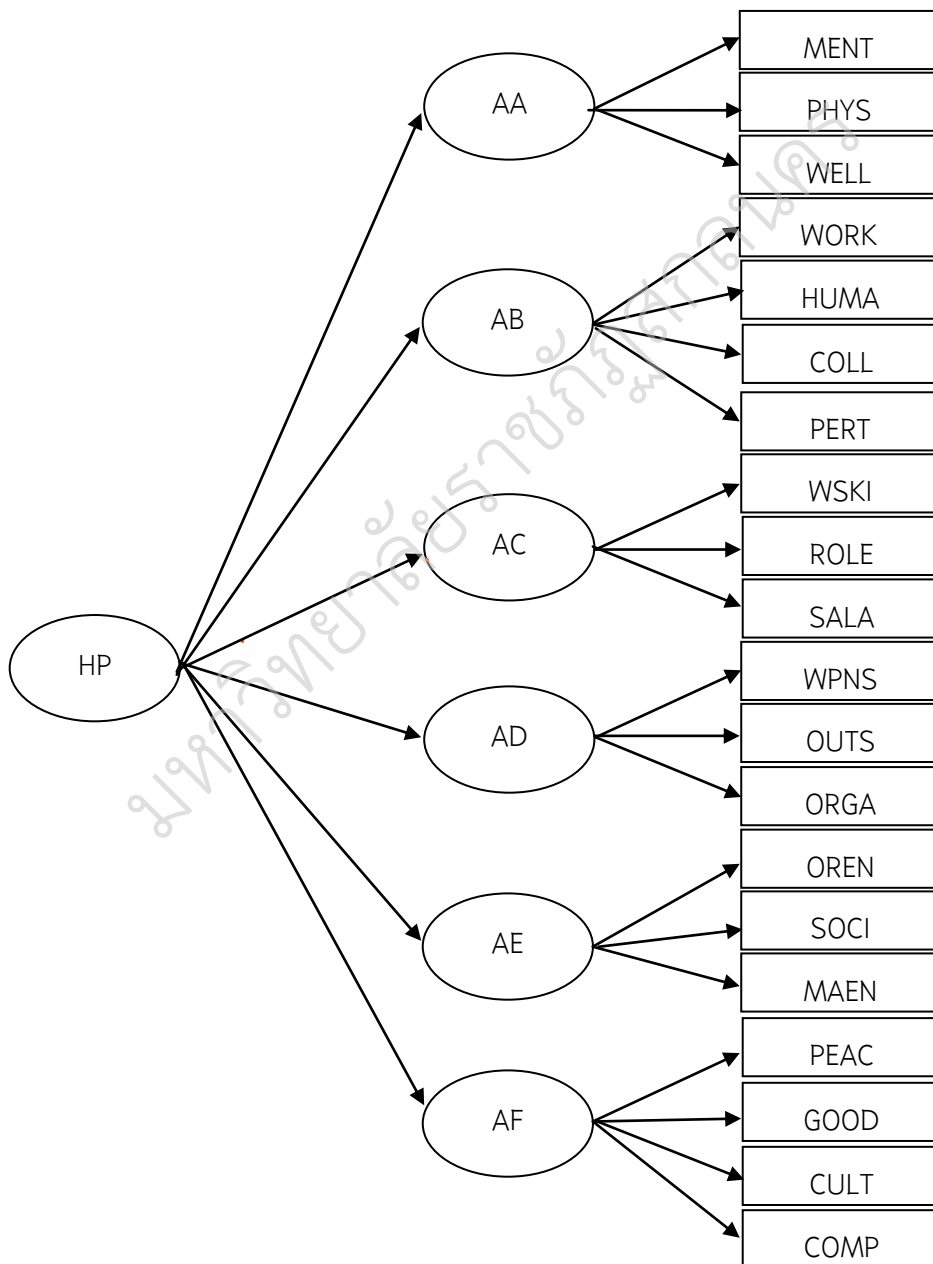
ตาราง 38 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
4. ความเอื้ออาทรของชุมชน						
4.1	การเคารพในคุณค่าความเป็น มนุษย์	4.62	0.56	-1.19	0.70	มากที่สุด
4.2	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.54	0.59	-0.94	0.11	มากที่สุด
4.3	การเห็นอกเห็นใจกัน	4.52	0.60	-0.85	-0.27	มากที่สุด
4.4	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.65	-0.95	1.18	มาก
4.5	การมีจิตสาธารณะ	4.56	0.57	-0.95	0.16	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.51	-0.89	-0.32	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์ และร่วมมือกัน		4.52	0.51	-1.18	2.92	มากที่สุด

จากตาราง 38 พบว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมชุมชน ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.51) ความเอื้ออาทรของชุมชน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51) และการมีผู้นำชุมชนที่ดี ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตอนที่ 2 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสังเคราะห์
ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบ
ปรับปรุง ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวนทั้งสิ้น 99 ตัวบ่งชี้
โดยโมเดลมีลักษณะเป็นโมเดลโครงสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม
(Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของ
ตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ซึ่งไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมรับในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549, หน้า 228–229)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 20 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 99 ตัวบ่งชี้ ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 6 โมเดล ดังนี้

1.1 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

1.2 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้

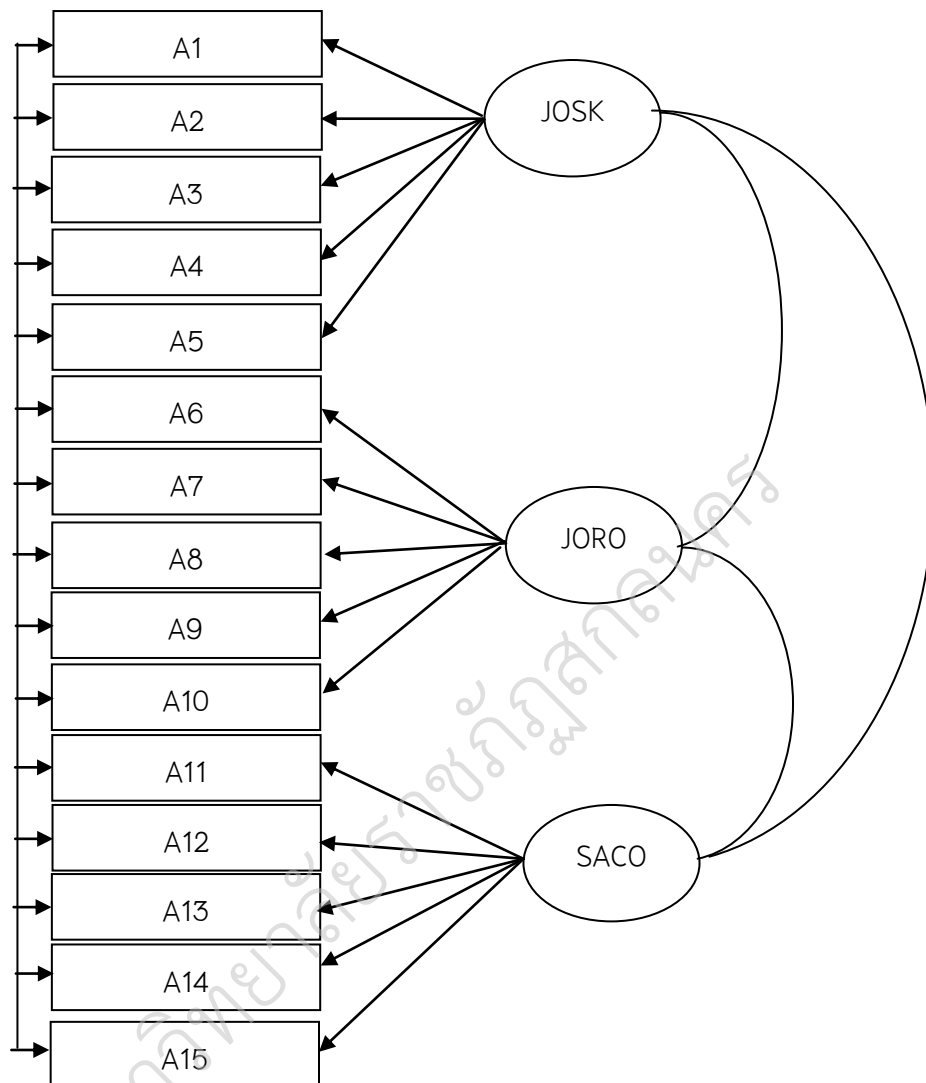
1.3 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้

1.4 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้

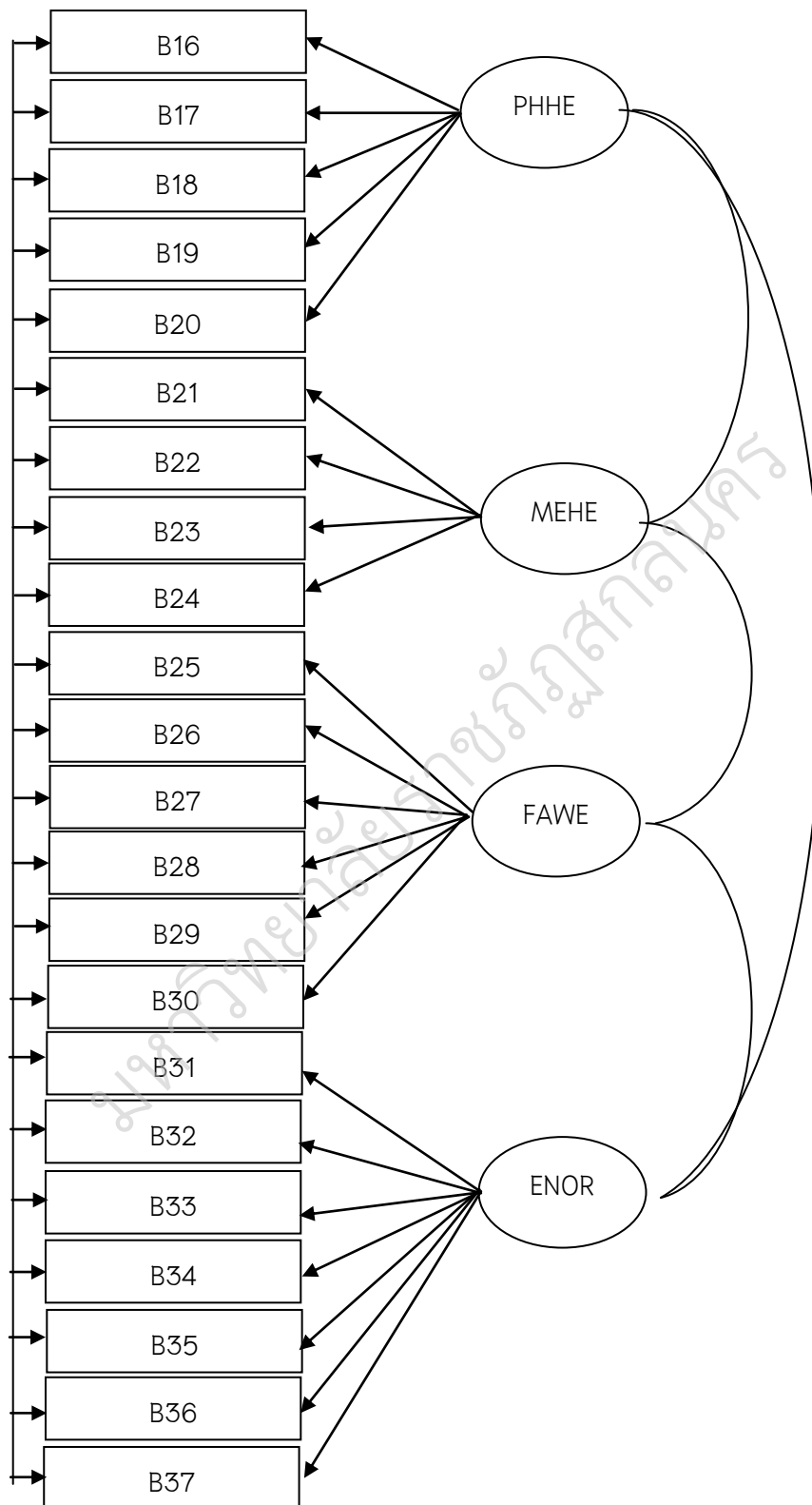
1.5 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ คือ

1.6 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้

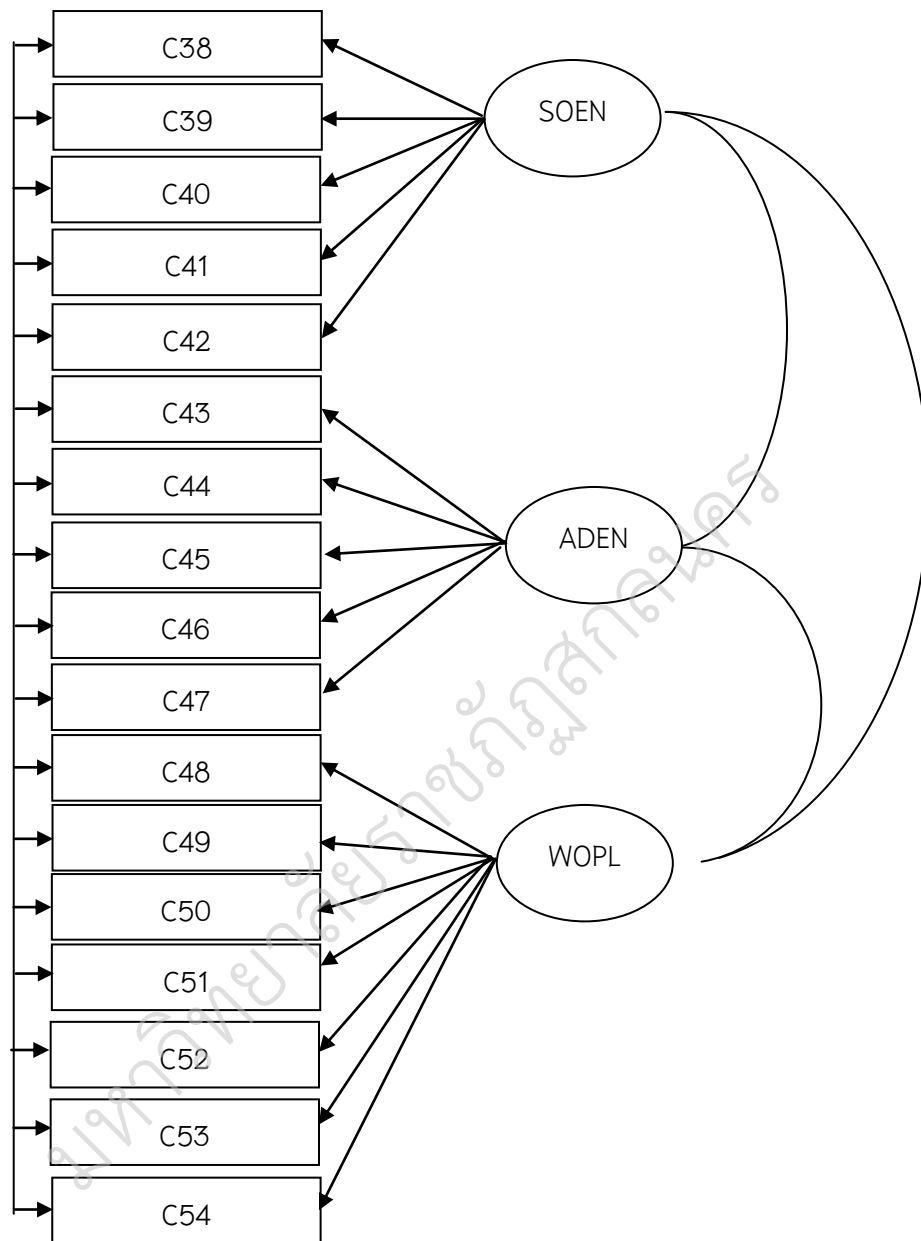
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพประกอบ 15–20



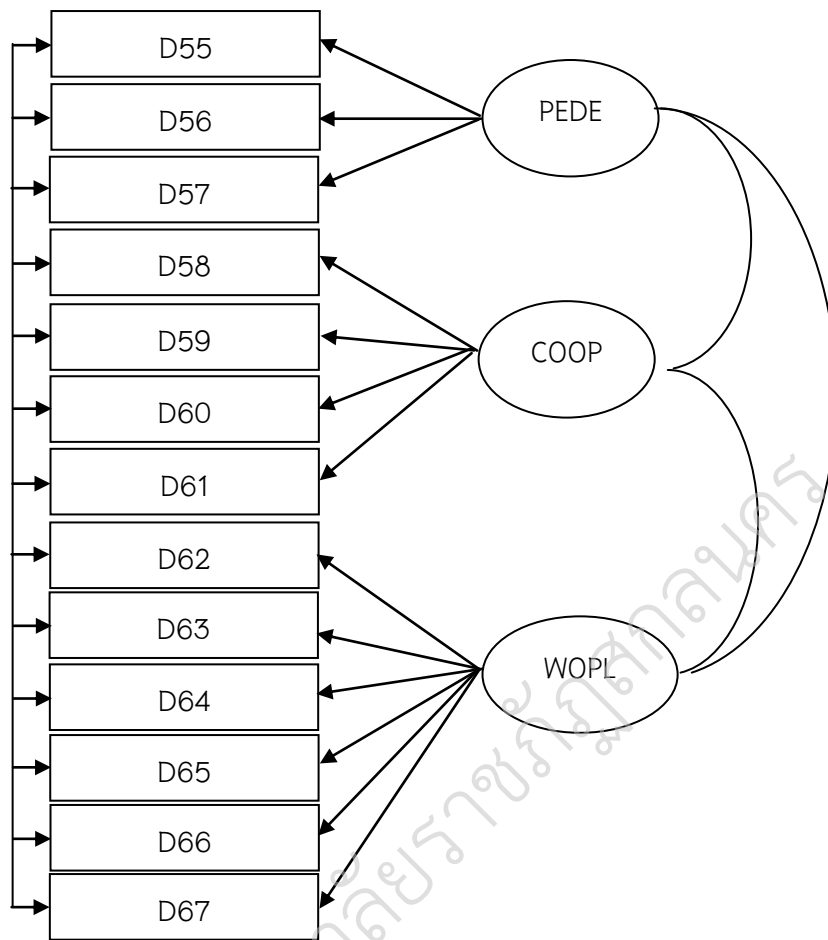
ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร



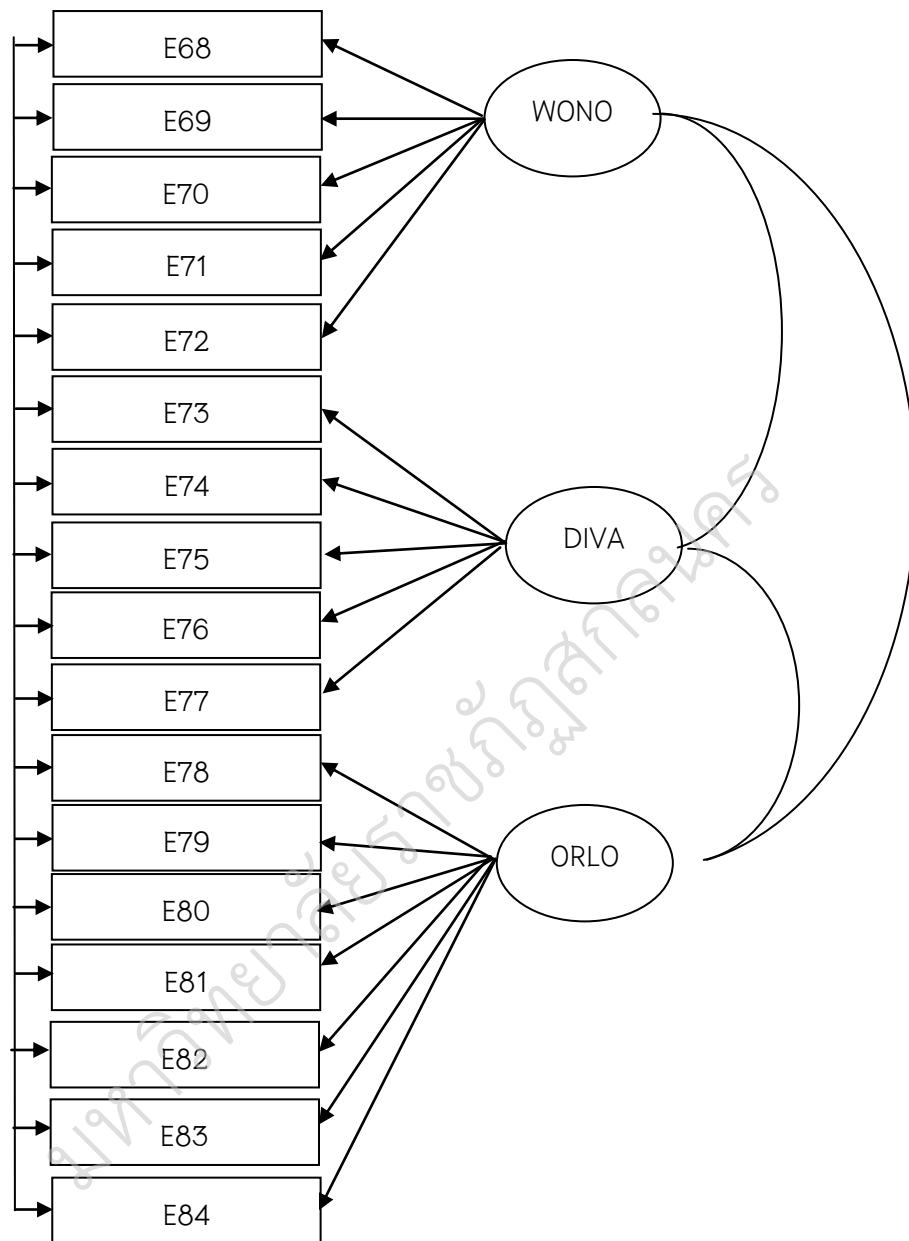
ภาพประกอบ 16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์



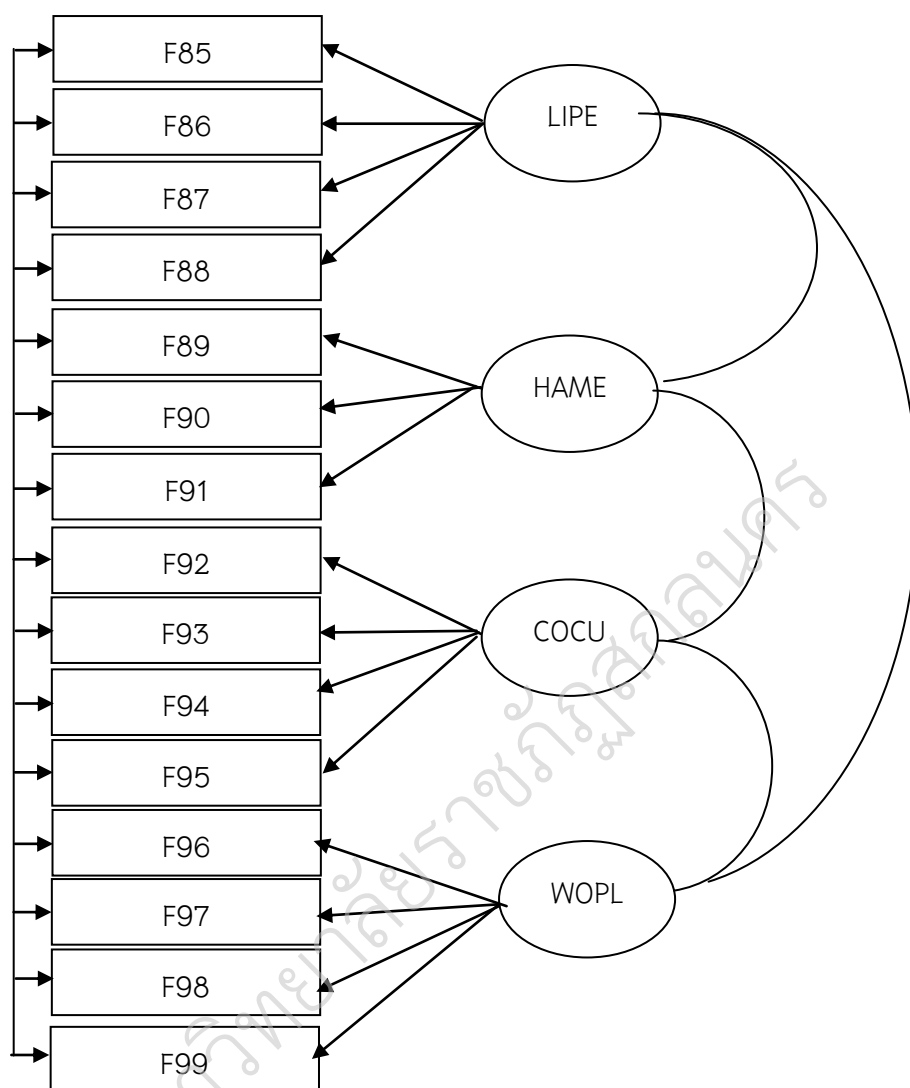
ภาพประกอบ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน
โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ



ภาพประกอบ 18 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้าน
โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ



ภาพประกอบ 19 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข



ภาพประกอบ 20 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก
ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น
รายโมเดล ดังแสดงในตาราง 39-44

ตาราง 39 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

ตัวบ่งชี้	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
A1	1														
A2	-.091*	1													
A3	.746**	-.113*	1												
A4	.730**	-0.059	.752**	1											
A5	.317**	.138**	.404**	.448**	1										
A6	.391**	.099*	.309**	.455**	.449**	1									
A7	.114*	.225**	.151**	.191**	.261**	.487**	1								
A8	.248**	0.073	.214**	.410**	.456**	.558**	.521**	1							
A9	.347**	.098*	.303**	.464**	.214**	.472**	.432**	.460**	1						
A10	.496**	-0.042	.468**	.613**	.301**	.513**	.249**	.494**	.743**	1					
A11	.273**	-0.018	.278**	.419**	.500**	.355**	.348**	.549**	.327**	.353**	1				
A12	.363**	-0.059	.296**	.379**	.462**	.501**	.284**	.450**	.293**	.373**	.689**	1			
A13	.325**	0.047	.251**	.333**	.494**	.434**	.248**	.449**	.351**	.386**	.595**	.828**	1		
A14	.265**	-0.023	.210**	.310**	.529**	.432**	.298**	.561**	.300**	.392**	.628**	.734**	.745**	1	
A15	.314**	0.074	.278**	.318**	.438**	.327**	.179**	.401**	.326**	.355**	.526**	.561**	.646**	.705**	1

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p < .05$)

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .151 ถึง .828 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การมีความสุขในการทำงาน (A3) และการตรวจสุขภาพประจำปี (A7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .151 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง (A12) และการมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง (A13) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .828

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 40 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวบ่งชี้	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	B33	B34	B35	B36	B37
B16	1																					
B17	.842**	1																				
B18	.445**	.514**	1																			
B19	.770**	.737**	.615**	1																		
B20	.731**	.699**	.563**	.750**	1																	
B21	.594**	.641**	.472**	.546**	.552**	1																
B22	.647**	.688**	.431**	.502**	.529**	.673**	1															
B23	.552**	.572**	.390**	.488**	.498**	.682**	.710**	1														
B24	.504**	.433**	.257**	.425**	.421**	.588**	.596**	.800**	1													
B25	.410**	.455**	.204**	.368**	.404**	.544**	.547**	.687**	.736**	1												
B26	.375**	.453**	.441**	.407**	.418**	.561**	.509**	.683**	.654**	.644**	1											
B27	.465**	.462**	.255**	.392**	.442**	.543**	.504**	.675**	.643**	.762**	.648**	1										
B28	.412**	.414**	.212**	.369**	.412**	.523**	.587**	.712**	.757**	.820**	.623**	.859**	1									
B29	.347**	.417**	.222**	.308**	.309**	.479**	.439**	.656**	.643**	.748**	.569**	.690**	.804**	1								
B30	.396**	.393**	.227**	.266**	.341**	.473**	.462**	.638**	.725**	.726**	.567**	.702**	.780**	.852**	1							
B31	.397**	.452**	.215**	.352**	.341**	.570**	.485**	.687**	.678**	.690**	.532**	.627**	.653**	.625**	.605**	1						
B32	.300**	.298**	.254**	.218**	.237**	.451**	.352**	.669**	.579**	.585**	.545**	.537**	.582**	.602**	.655**	.622**	1					
B33	.407**	.433**	.265**	.358**	.343**	.518**	.488**	.737**	.699**	.642**	.598**	.575**	.607**	.616**	.597**	.781**	.701**	1				
B34	.468**	.470**	.221**	.328**	.381**	.563**	.494**	.667**	.730**	.643**	.548**	.638**	.701**	.621**	.709**	.629**	.623**	.758**	1			
B35	.334**	.319**	.158**	.255**	.229**	.449**	.391**	.625**	.655**	.572**	.522**	.600**	.658**	.660**	.672**	.611**	.576**	.706**	.741**	1		
B36	.374**	.410**	.189**	.304**	.284**	.463**	.538**	.681**	.734**	.683**	.604**	.673**	.727**	.707**	.814**	.606**	.601**	.659**	.722**	.690**	1	
B37	.288**	.285**	.160**	.142**	.207**	.374**	.349**	.582**	.577**	.493**	.424**	.529**	.576**	.614**	.692**	.517**	.722**	.612**	.718**	.677**	.747**	1

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p < .05$)

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .142 ถึง .842 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลนในโรงเรียน (B19) และการเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ (B37) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .142 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การวิเคราะห์กำลังคน B16 และกระบวนการรับคนเข้าทำงาน (B17) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .842

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 41 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

ตัวบ่งชี้	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	C51	C52	C53
C38	1															
C39	.585**	1														
C40	.621**	.802**	1													
C41	.619**	.769**	.877**	1												
C42	.565**	.675**	.711**	.748**	1											
C43	.556**	.680**	.573**	.630**	.551**	1										
C44	.542**	.702**	.763**	.750**	.674**	.692**	1									
C45	.461**	.643**	.605**	.639**	.769**	.634**	.693**	1								
C46	.493**	.720**	.608**	.642**	.624**	.623**	.690**	.730**	1							
C47	.559**	.688**	.624**	.686**	.653**	.735**	.603**	.641**	.726**	1						
C48	.497**	.363**	.435**	.339**	.359**	.299**	.402**	.262**	.316**	.319**	1					
C49	.392**	.379**	.353**	.330**	.351**	.220**	.267**	.252**	.332**	.326**	.807**	1				
C50	.227**	.166**	.155**	.150**	.173**	0.073	.131**	.146**	.173**	.159**	.452**	.535**	1			
C51	.239**	.181**	.151**	.152**	.180**	0.055	.094*	.190**	.156**	.139**	.410**	.509**	.815**	1		
C52	.391**	.253**	.298**	.355**	.319**	.230**	.232**	.184**	.206**	.253**	.629**	.708**	.495**	.469**	1	
C53	.435**	.292**	.284**	.333**	.346**	.195**	.218**	.309**	.313**	.250**	.457**	.540**	.751**	.767**	.536**	1

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p < .05$)

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .131 ถึง .877 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน (C44) และการมีเบี่ยงเบนในการทำงานพิเศษ (C50) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .131 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (C40) และการกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (C41) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .877

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 42 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้	D54	D55	D56	D57	D58	D59	D60	D61	D62	D63	D64	D65	D66
D54	1												
D55	.842**	1											
D56	.774**	.738**	1										
D57	.603**	.539**	.670**	1									
D58	.631**	.540**	.676**	.829**	1								
D59	.716**	.658**	.778**	.740**	.827**	1							
D60	.521**	.406**	.598**	.724**	.795**	.798**	1						
D61	.608**	.476**	.624**	.496**	.623**	.646**	.617**	1					
D62	.481**	.415**	.580**	.396**	.580**	.601**	.605**	.859**	1				
D63	.429**	.358**	.511**	.467**	.609**	.471**	.548**	.756**	.853**	1			
D64	.401**	.363**	.464**	.387**	.576**	.489**	.604**	.748**	.865**	.844**	1		
D65	.464**	.425**	.497**	.380**	.509**	.433**	.480**	.717**	.773**	.811**	.840**	1	
D66	.483**	.414**	.515**	.428**	.594**	.449**	.561**	.812**	.827**	.867**	.858**	.868**	1

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p < .05$)

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .358 ถึง .865 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด (D55) และการเป็นสมาชิกที่ดี (D63) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .358 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การรับรู้ (D62) และการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร D64 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .865

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 43 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ
ความสุข

ตัวบ่งชี้	E67	E68	E69	E70	E71	E72	E73	E74	E75	E76	E77	E78	E79	E80	E81	E82	E83
E67	1																
E68	.783**	1															
E69	.735**	.842**	1														
E70	.744**	.859**	.838**	1													
E71	.669**	.794**	.868**	.791**	1												
E72	.517**	.534**	.548**	.606**	.494**	1											
E73	.540**	.496**	.558**	.538**	.506**	.791**	1										
E74	.517**	.533**	.546**	.574**	.570**	.772**	.781**	1									
E75	.466**	.541**	.524**	.539**	.462**	.657**	.620**	.626**	1								
E76	.466**	.452**	.460**	.492**	.462**	.673**	.814**	.690**	.618**	1							
E77	.632**	.639**	.644**	.629**	.612**	.590**	.761**	.732**	.590**	.693**	1						
E78	.577**	.603**	.606**	.598**	.575**	.569**	.680**	.661**	.603**	.706**	.735**	1					
E79	.517**	.546**	.578**	.515**	.506**	.484**	.603**	.578**	.502**	.611**	.631**	.910**	1				
E80	.518**	.554**	.587**	.572**	.558**	.535**	.668**	.642**	.505**	.607**	.810**	.718**	.734**	1			
E81	.506**	.541**	.578**	.555**	.549**	.578**	.708**	.707**	.530**	.620**	.768**	.838**	.848**	.827**	1		
E82	.516**	.549**	.603**	.590**	.594**	.610**	.632**	.655**	.495**	.622**	.638**	.852**	.846**	.750**	.875**	1	
E83	.517**	.548**	.578**	.568**	.573**	.537**	.651**	.583**	.438**	.612**	.758**	.755**	.768**	.836**	.841**	.837**	1

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p < .05$)

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ
โมเดลตัวบ่งชี้ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข พบว่า
ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .438 ถึง .875 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด
คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (E75) และการบริหารงบประมาณ (E83) มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .438 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ
การประสานงาน (E81) และการรายงาน (E82) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .875

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 44 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

ตัวบ่งชี้	F84	F85	F86	F87	F88	F89	F90	F91	F92	F93	F94	F95	F96	F97	F98	F99
F84	1															
F85	.747**	1														
F86	.601**	.703**	1													
F87	.729**	.844**	.803**	1												
F88	.634**	.720**	.695**	.694**	1											
F89	.512**	.450**	.423**	.444**	.664**	1										
F90	.642**	.619**	.544**	.645**	.820**	.693**	1									
F91	.553**	.556**	.566**	.524**	.656**	.624**	.538**	1								
F92	.535**	.594**	.476**	.559**	.578**	.429**	.582**	.749**	1							
F93	.575**	.610**	.568**	.615**	.681**	.482**	.653**	.768**	.748**	1						
F94	.497**	.560**	.456**	.525**	.609**	.520**	.612**	.736**	.757**	.800**	1					
F95	0.081	0.043	0.087	0.051	0.085	-.103*	0.057	0.082	0.085	0.067	.093*	1				
F96	0.053	.128**	0.074	0.07	.122**	0.009	0.068	.116**	.166**	0.072	.110*	.314**	1			
F97	0.06	.105*	0.083	.177**	.116**	-0.004	.110*	0.083	.112*	.164**	.107*	.368**	.392**	1		
F98	.115*	.123**	.156**	0.062	0.015	-0.022	-0.045	0.018	0.001	-0.077	-0.026	.170**	0.023	-.122**	1	
F99	.383**	.339**	.430**	.405**	.463**	.439**	.432**	.529**	.556**	.547**	.547**	0.066	.163**	0.062	-0.029	1

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p < .05$)

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .116 ถึง .844 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน (F91) และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (F96) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .116 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน (F85) และการเคารพกฎหมาย (E87) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .844

ตาราง 45 ค่าสถิติ BARLETT ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	Barlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร	350.558**	.670	.000
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	1.4383**	.746	.000
ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ	699.396**	.556	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	628.929**	.699	.000
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข	798.249**	.725	.000
ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ	812.130**	.747	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ผลวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับทั้ง 6 ด้าน เป็นดังนี้ ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่า Barlett's Test of Sphericity 812.130, 798.249, 699.396, 628.929, 350.558 และ 1.4383 ตามลำดับ โดยทุกโมเดลมีค่า

ความน่าจะเป็น .000 ($p < .01$) ส่วน Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) เท่ากับ .670, .746, .556, .699, .725 และ .747 ทุกตัวมีค่ามากกว่า .50 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. โมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) ดังตาราง 46

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(S.E.)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
สุขภาพทางใจ (MENT)	A1	0.53** (0.03)	0.67	0.82	0.14
	A2	-0.07 (0.07)	0.00	-0.05	0.01
	A3	0.46** (0.04)	0.43	0.65	0.28
	A4	0.65** (0.03)	0.78	0.88	0.12
	A5	0.22** (0.02)	0.18	0.43	0.21
สุขภาพทางกาย (PHYS)	A6	0.45** (0.02)	0.58	0.76	0.15
	A7	0.36** (0.05)	0.20	0.45	0.51
	A8	0.38** (0.02)	0.54	0.73	0.13
	A9	0.42** (0.03)	0.35	0.59	0.32
	A10	0.57** (0.03)	0.68	0.83	0.15
ความพึงพอใจของ ครอบครัว (WELL)	A11	0.31** (0.02)	0.49	0.70	0.10
	A12	0.60** (0.02)	0.95	0.97	0.02
	A13	0.57** (0.02)	0.73	0.85	0.12
	A14	0.43** (0.02)	0.75	0.87	0.06
	A15	0.32** (0.02)	0.56	0.75	0.08

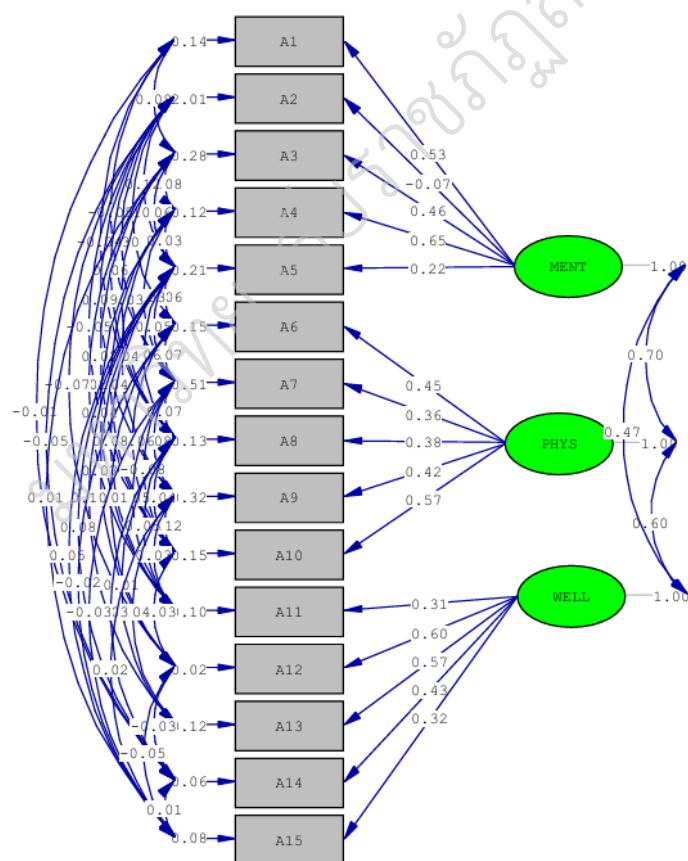
Chi-Square = 47.70, df = 35, p-value = 0.7456, RMSEA = 0.027, GFI = 0.987, AGFI = .0.957 ** ($p < .01$)

ตาราง 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ
ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA)

องค์ประกอบย่อย	MENT	PHYS	WELL
MENT	1.00		
PHYS	0.70**	1.00	
WELL	0.47**	0.60**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 46 และ 47 สามารถสร้างโมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) ได้ดังภาพประกอบ 21



Chi-Square=47.70, df=35, P-value=0.07456, RMSEA=0.027

ภาพประกอบ 21 โมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA)

จากตาราง 46 และภาพประกอบ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 47.70 ที่ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 35 มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P-value) เท่ากับ 0.7456 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.36 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.987 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI = (.0.957) เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 46 และภาพประกอบ 21 พบว่า น้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้มี 1 ตัวมีค่าเป็นลบ คือ A2 มีค่า -0.07 และมี 14 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.65 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A1 – A5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย MENT ตัวบ่งชี้ A6 – A10 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย PHYS ตัวบ่งชี้ A11 – A15 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย WELL โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณ ร้อยละ 18 ถึงร้อยละ 95

จากตาราง 47 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.70 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้อารมณ์ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากรได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{MENT} = 0.88 (A4) + 0.82 (A1) + 0.65 (A3) + 0.43 (A5) - 0.05 (A2)$$

$$\text{PHYS} = 0.83 (A10) + 0.76 (A6) + 0.73 (A8) + 0.59 (A9) + 0.45 (A7)$$

$$\text{WELL} = 0.97(A12) + 0.87(A14) + 0.85(A13) + 0.75(A15) + 0.70(A11)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านสุขภาวะทางกายและทางใจของบุคลากร จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. การมีความผ่อนคลายในการทำงาน (A4) ($b = 0.65$)
2. การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง (A12) ($b = 0.60$)
3. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ (A10) ($b = 0.57$)
4. การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง (A13) ($b = 0.57$)
5. การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน (A1) ($b = 0.53$)
6. การมีความสุขในการทำงาน (A3) ($b = 0.46$)
7. การมีรางวัลสมบรูณ์แข็งแรง (A6) ($b = 0.45$)
8. การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์ (A14) ($b = 0.43$)
9. การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย (A9) ($b = 0.42$)
10. หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต (A8) ($b = 0.38$)
11. การตรวจสุขภาพประจำปี (A7) ($b = 0.36$)
12. การมีความรักความผูกพัน (A15) ($b = 0.32$)
13. การมีความเครียดน้อย (A11) ($b = 0.31$)
14. การมีศีลธรรมในการทำงาน (A5) ($b = 0.22$)
15. การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน (A2) ($b = -0.07$)

2. โมเดลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB) ดังตาราง 48

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ (AB)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(S.E.)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
การวางแผน อัตรากำลัง (WORK)	B16	0.72** (0.03)	0.88	0.94	0.07
	B17	0.66** (0.03)	0.79	0.89	0.12
	B18	0.58** (0.04)	0.43	0.66	0.44
	B19	0.67** (0.03)	0.67	0.82	0.22
	B20	0.68** (0.03)	0.62	0.79	0.28
การพัฒนาศักยภาพ (HUMA)	B21	0.41** (0.02)	0.50	0.70	0.17
	B22	0.50** (0.03)	0.42	0.65	0.35
	B23	0.52** (0.02)	0.89	0.94	0.03
	B24	0.53** (0.02)	0.87	0.93	0.04
การประสานความ ร่วมมือ (COLL)	B25	0.52** (0.02)	0.82	0.90	0.06
	B26	0.51** (0.03)	0.51	0.72	0.25
	B27	0.51** (0.02)	0.67	0.82	0.13
	B28	0.53** (0.02)	0.78	0.88	0.08
	B29	0.42** (0.02)	0.69	0.83	0.08
	B30	0.44** (0.02)	0.72	0.85	0.07
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (PERT)	B31	0.38** (0.02)	0.58	0.76	0.10
	B32	0.39** (0.02)	0.50	0.70	0.11
	B33	0.43** (0.02)	0.76	0.87	0.06
	B34	0.45** (0.02)	0.71	0.84	0.08
	B35	0.42** (0.02)	0.65	0.80	0.10
	B36	0.48** (0.02)	0.73	0.85	0.09
	B37	0.38** (0.02)	0.49	0.70	0.15

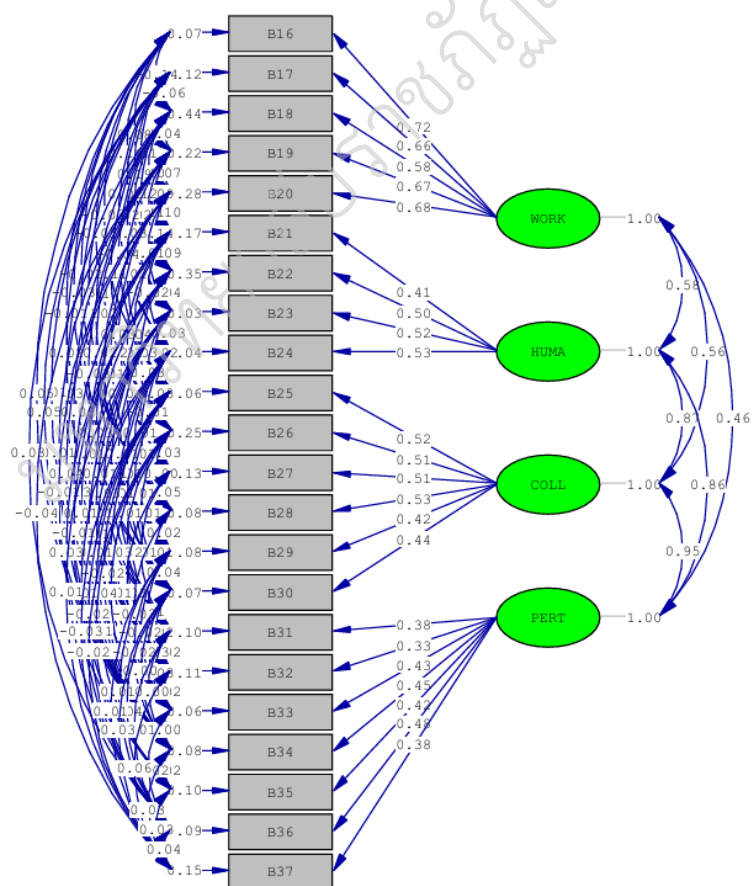
Chi-Square = 101.59, df = 83, P-value = 0.08103, RMSEA = 0.021, GFI = 0.982,
AGFI = .0.945 ** (p<.01)

ตาราง 49 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)

องค์ประกอบย่อย	WORK	HUMA	COLL	PERT
WORK	1.00			
HUMA	0.58**	1.00		
COLL	0.55**	0.87**	1.00	
PERT	0.46**	0.86**	0.95**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 48 และ 49 สามารถสร้างโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)
ได้ดังภาพประกอบ 22



Chi-Square=101.59, df=83, P-value=0.08103, RMSEA=0.021

ภาพประกอบ 22 โมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)

จากตาราง 48 และภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 101.59 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 83 มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P-value) เท่ากับ 0.08103 ไม่นับสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.22 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .0.945 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 48 และภาพประกอบ 22 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.38 ถึง 0.72 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ B16 – B20 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย WORK ตัวบ่งชี้ B20 – B24 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HUMA ตัวบ่งชี้ B25 – B30 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย COLL ตัวบ่งชี้ B31 – B37 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย PERT โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณ ร้อยละ 42 ถึง ร้อยละ 89

จากตาราง 49 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.95 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{WORK} = 0.94 (B16) + 0.89 (B17) + 0.82 (B19) + 0.79 (B20) + 0.66 (B18)$$

$$\text{HUMA} = 0.94 (B23) + 0.93 (B24) + 0.70 (B21) + 0.65 (B22)$$

$$\text{COLL} = 0.90 \text{ (B25)} + 0.88 \text{ (B28)} + 0.85 \text{ (B30)} + 0.83 \text{ (B29)} + 0.82 \text{ (B27)} + 0.72 \text{ (B26)}$$

$$\text{PERT} = 0.87 \text{ (B33)} + 0.85 \text{ (B36)} + 0.84 \text{ (B34)} + 0.80 \text{ (B35)} + 0.76 \text{ (B31)} + 0.70 \text{ (B37)} + 0.70 \text{ (B32)}$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัว สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์กำลังคน (B16) ($b = .72$)
2. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนบุคลากร (B20) ($b = 0.68$)
3. การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ตลาดแคลนในโรงเรียน (B19) ($b = 0.67$)
4. กระบวนการรับคนเข้าทำงาน (B17) ($b = 0.66$)
5. การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ (B18) ($b = 0.58$)
6. การดำเนินงานโครงการตามแผนงาน (B24) ($b = 0.53$)
7. การทำงานเป็นทีม (B28) ($b = 0.53$)
8. ท่าทีและบุคลิกในการทำงาน (B23) ($b = 0.52$)
9. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักประสานความร่วมมือ (B25) ($b = 0.52$)
10. การเจรจาต่อรอง (B26) ($b = 0.51$)
11. การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์ (B27) ($b = 0.51$)
12. การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน (B22) ($b = 0.50$)
13. การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน (B36) ($b = 0.48$)
14. การมีความรอบคอบ (B34) ($b = 0.45$)
15. การมีอรรถยาศัยดี (B30) ($b = 0.44$)
16. การคิดริเริ่ม (B33) ($b = 0.43$)
17. ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (B29) ($b = 0.42$)
18. การเชื่อมั่นในตนเอง (B35) ($b = 0.42$)
19. การวัด หรือประเมินความรู้ (B21) ($b = 0.41$)
20. การขยันและความเอาใจใส่ในงาน (B32) ($b = 0.39$)
21. การรอบรู้ในงาน (B31) ($b = 0.38$)
22. การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ (B37) ($b = 0.38$)

2. โมเดลด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC) ดังตาราง 50

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(S.E.)	สัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
ทักษะในการทำงาน (WSKI)	C38	0.36** (0.02)	0.45	0.67	0.15
	C39	0.45** (0.02)	0.76	0.87	0.06
	C40	0.44** (0.02)	0.69	0.83	0.09
	C41	0.46** (0.02)	0.78	0.88	0.06
	C42	0.43** (0.02)	0.70	0.84	0.08
บทบาทหน้าที่ (ROLE)	C43	0.32** (0.02)	0.62	0.79	0.07
	C44	0.39** (0.02)	0.76	0.87	0.05
	C45	0.43** (0.02)	0.64	0.80	0.11
	C46	0.41** (0.02)	0.65	0.81	0.09
	C47	0.35** (0.02)	0.77	0.88	0.04
เงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม (SALA)	C48	0.72** (0.07)	0.86	0.93	0.09
	C49	0.81** (0.08)	1.09	1.04	0.05
	C50	0.63** (0.08)	0.25	0.50	1.18
	C51	0.71** (0.09)	0.23	0.48	1.66
	C52	0.78** (0.08)	0.98	0.99	0.01
	C53	0.67** (0.08)	0.28	0.53	1.15

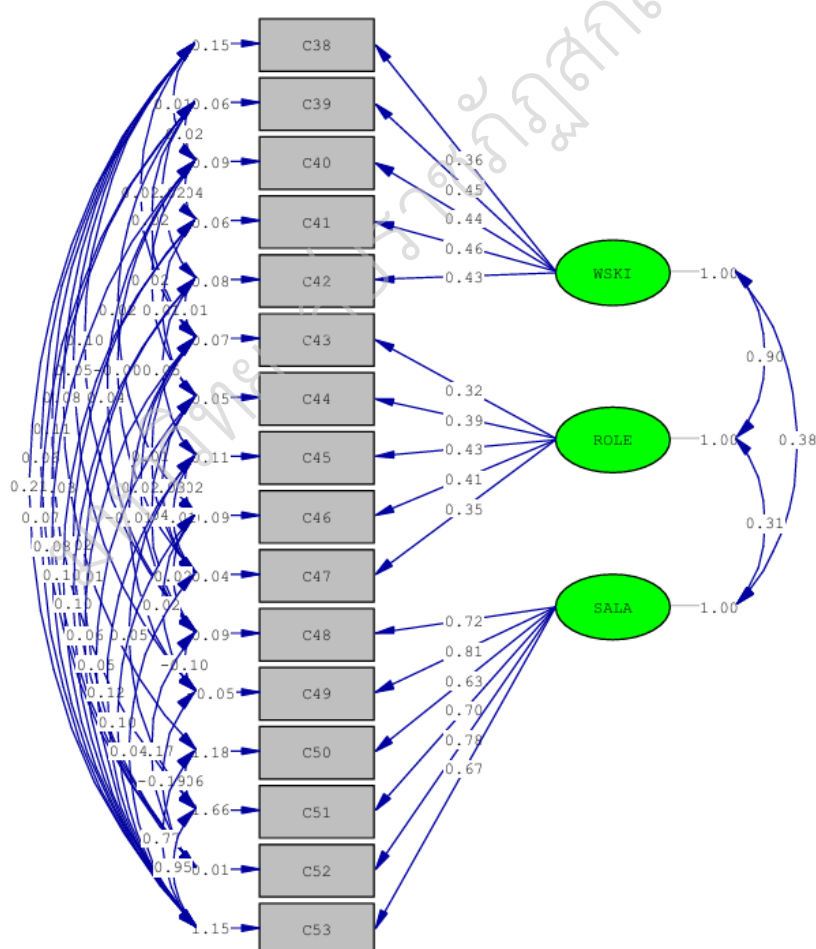
Chi-Square = 66.22, df = 54, P-value = 0.12296, RMSEA = 0.021, GFI = 0.984,
AGFI = 0.959 ** (p<.01)

ตาราง 51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ
โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ

องค์ประกอบย่อย	WSKI	ROLE	SALA
WSKI	1.00		
ROLE	0.90**	1.00	
SALA	0.38**	0.31**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 50 และ 51 สามารถสร้างโมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ
(AC) ได้ดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 โมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC)

จากตาราง 50 และภาพประกอบ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ พบว่า เมื่อปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 66.22 ที่ชั้นแห่งความอิสระ (df) เท่ากับ 54 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 $P\text{-value} = 0.12296$ ไม่นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.23 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.959 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 50 และภาพประกอบ 23 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ C38 – C42 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย WSKI ตัวบ่งชี้ C43 – C47 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ROLE ตัวบ่งชี้ C48 – C53 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบ SALA โดยตัวบ่งชีดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 23 ถึงร้อยละ 109

จากตาราง 51 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงที่สุด ตั้งแต่ 0.31 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ สำหรับโมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$WSKI = 0.88 (C41) + 0.87 (C39) + 0.84 (C42) + 0.83 (C40) + 0.67 (C38)$$

$$ROLE = 0.88 (C47) + 0.87 (C44) + 0.81 (C46) + 0.80 (C45) + 0.79 (C33)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของโมเดลโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม (C49) ($b = 0.81$)
2. การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล (C52) ($b = 0.78$)
3. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม (C48) ($b = 0.72$)
4. การมีโบนัส (C51) ($b = 0.71$)
5. การท่องเที่ยวประจำปี (C53) ($b = 0.67$)
6. การมีเบี้ยเลี้ยงในการทำงานพิเศษ (C50) ($b = 0.63$)
7. การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (C41) ($b = 0.46$)
8. การตรวจทางคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ (C39) ($b = 0.45$)
9. การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (C40) ($b = 0.44$)
10. การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่างได้ (C42)

($b = 0.43$)

11. การรู้ความสามารถ จุดดีจุดด้อยของตน (C45) ($b = 0.43$)
12. การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (C46)

($b = 0.41$)

13. การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน (C44) ($b = 0.39$)
14. การทำงานที่ถูกต้องและชัดเจน (C38) ($b = 0.36$)
15. การมีความรับผิดชอบ (C47) ($b = 0.35$)
16. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (C43) ($b = 0.32$)

4. โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD) ดังตาราง 52

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กร
ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(S.E.)	สัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
บรรทัดฐานในการ ปฏิบัติงาน (WPNS)	D54	0.54** (0.02)	0.71	0.84	0.12
	D55	0.47** (0.03)	0.54	0.73	0.19
	D56	0.56** (0.02)	0.83	0.91	0.06
ค่านิยมที่โดดเด่น (OUTS)	D57	0.43** (0.02)	0.60	0.77	0.12
	D58	0.47** (0.02)	0.69	0.83	0.10
	D59	0.62** (0.02)	0.90	0.95	0.04
	D60	0.58** (0.02)	0.93	0.96	0.03
ความภาคภูมิใจองค์กร (ORGA)	D61	0.42** (0.02)	0.67	0.82	0.09
	D62	0.51** (0.02)	0.88	0.94	0.04
	D63	0.45** (0.02)	0.83	0.91	0.04
	D64	0.50** (0.02)	0.85	0.92	0.04
	D65	0.46** (0.02)	0.78	0.88	0.06
	D66	0.49** (0.02)	0.90	0.95	0.03

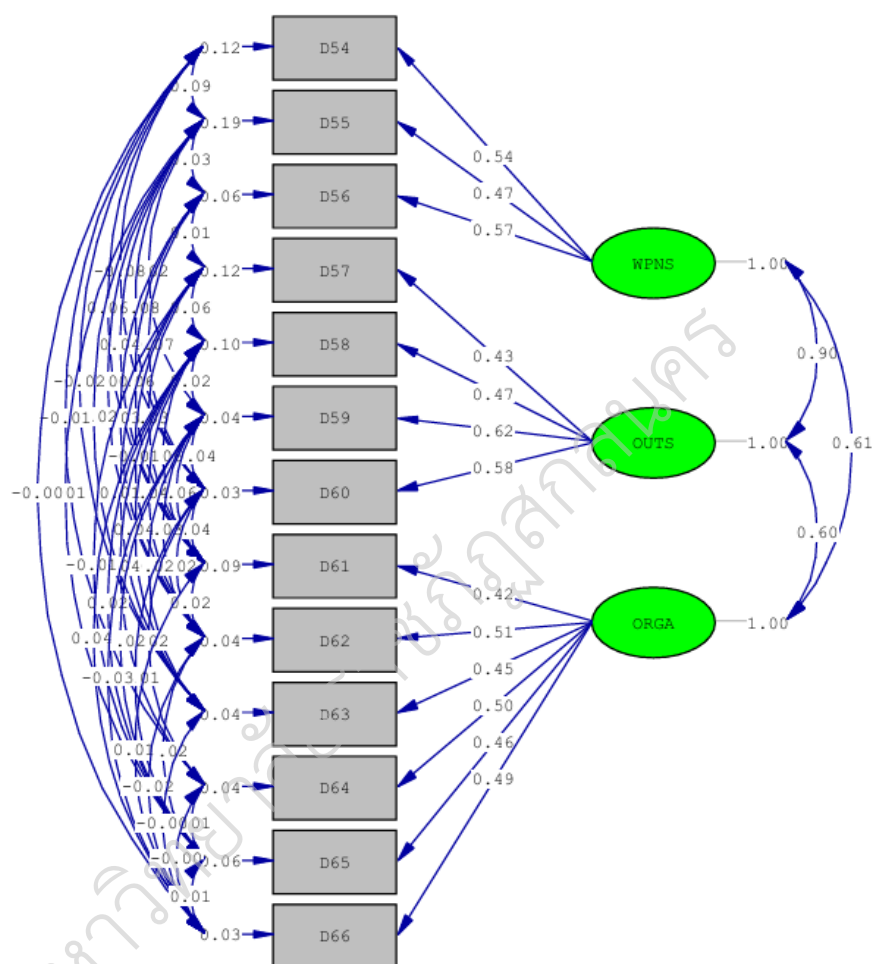
Chi-Square = 18.96, df = 15, P-value = 0.21599, RMSEA = 0.023, GFI = 0.994,
AGFI = 0.965 ** (p<.01)

ตาราง 53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AC)

องค์ประกอบย่อย	WPNS	OUTS	ORGA
WPNS	1.00		
OUTS	0.90**	1.00	
ORGA	0.61**	0.60**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 52 และ 53 สามารถสร้างโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD) ได้ดังภาพประกอบ 24



Chi-Square=18.96, df=15, P-value=0.21559, RMSEA=0.023

ภาพประกอบ 24 โมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD)

จากตาราง 52 และภาพประกอบ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 18.96 ที่ชั้นแห่งความอิสระ (df) เท่ากับ 15 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P-value) เท่ากับ 0.21599 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.26 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.994 ค่า

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.965 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 52 และภาพประกอบ 24 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.42 ถึง 0.62 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ D54 – D56 เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบ WPNS ตัวบ่งชี้ D57 – D60 เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบ OUTS ตัวบ่งชี้ D61 – D66 เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบ ORGA โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 54 ถึง ร้อยละ 93

จากตาราง 53 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้อื่นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานต่อไป สำหรับโมเดลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$WPNS = 0.91 (D56) + 0.84 (D54) + 0.73 (D55)$$

$$OUTS = 0.96 (D60) + 0.95 (D59) + 0.83 (D58) + 0.77 (D57)$$

$$ORGA = 0.95 (D66) + 0.94 (D62) + 0.92 (D64) + 0.91 (D63) + 0.88 (D65) + 0.82 (D61)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ (D59) ($b = 0.62$)
2. การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น (D60) ($b = 58$)
3. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นใน

ความสำเร็จขององค์กร (D56) ($b = 0.56$)

4. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์ (D54) ($b = 0.54$)
5. การรับรู้ (D62) ($b = 0.51$)
6. การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร (D64) ($b = 0.50$)
7. การประชาสัมพันธ์องค์กร (D66) ($b = 0.49$)
8. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด (D55) ($b = 0.47$)
9. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร (D58) ($b = 0.47$)
10. การประชาสัมพันธ์องค์กร (D65) ($b = 0.46$)
11. การเป็นสมาชิกที่ดี (D63) ($b = 0.45$)
12. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ (D57) ($b = 0.43$)
13. การแสดงออก (D61) ($b = 0.42$)

5. โมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ

ความสุข

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE) นำเสนอในตาราง 54

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านบรรยากาศ
และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(S.E.)	สัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน (OREN)	E67	0.46** (0.02)	0.65	0.81	0.11
	E68	0.55** (0.02)	0.85	0.92	0.05
	E69	0.55** (0.02)	0.82	0.91	0.07
	E70	0.53** (0.02)	0.85	0.92	0.05
	E71	0.56** (0.02)	0.72	0.85	0.12
สภาพแวดล้อมทาง สังคม (SOCI)	E72	0.47** (0.02)	0.71	0.84	0.09
	E73	0.54** (0.02)	0.82	0.90	0.07
	E74	0.51** (0.02)	0.75	0.96	0.09
	E75	0.32** (0.02)	0.50	0.71	0.10
	E76	0.53** (0.02)	0.66	0.81	0.14
สภาพแวดล้อมด้านการ บริหารงาน (MAEN)	E77	0.59** (0.02)	1.03	1.01	0.01
	E78	0.63** (0.02)	0.80	0.89	0.10
	E79	0.64** (0.02)	0.81	0.90	0.09
	E80	0.56** (0.02)	0.80	0.89	0.08
	E81	0.60** (0.02)	0.88	0.94	0.05
	E82	0.62** (0.02)	0.87	0.93	0.06
	E83	0.57** (0.02)	0.74	0.86	0.11

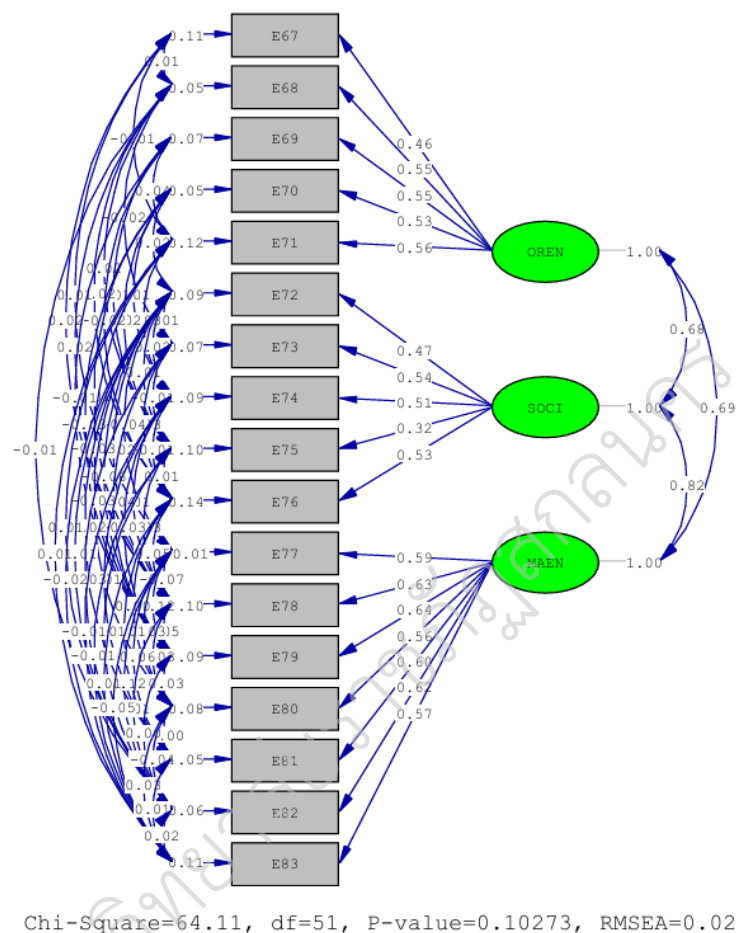
Chi-Square = 64.11, df = 51, P-value = 0.10273, RMSEA = 0.023, GFI = 0.985, AGFI = 0.955 ** (p<.01)

ตาราง 55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)

องค์ประกอบย่อย	OREN	SOCI	MAEN
OREN	1		
SOCI	0.68**	1	
MAEN	0.69**	0.82**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 54 และ 55 สามารถสร้างโมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)



ภาพประกอบ 25 โมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)

จากตาราง 54 และภาพประกอบ 25 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 64.11 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 51 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P-value) เท่ากับ 0.10273 ไม่นับว่าสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.26 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.985 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.955 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 54 และภาพประกอบ 25 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.32 – 0.64 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ E67 – E71 เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบ OREN ตัวบ่งชี้ E72 – E73 เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบ SOCI ตัวบ่งชี้ E77 – E83 เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบ MAEN โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 65 ถึงร้อยละ 102

จากตาราง 55 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.68 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขต่อไป สำหรับด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{OREN} = 0.92 \text{ (E68)} + 0.92 \text{ (E70)} + 0.91 \text{ (E69)} + 0.85 \text{ (E71)} + 0.81 \text{ (E67)}$$

$$\text{SOCI} = 0.96 \text{ (E74)} + 0.90 \text{ (E73)} + 0.84 \text{ (E72)} + 0.81 \text{ (E76)} + 0.71 \text{ (E75)}$$

$$\text{MAEN} = 1.01 \text{ (E77)} + 0.94 \text{ (E81)} + 0.93 \text{ (E82)} + 0.90 \text{ (E79)} + 0.89 \text{ (E78)} + 0.89 \text{ (E80)} + 0.86 \text{ (E83)}$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. การจัดการด้านบุคคล (E79) ($b = 0.64$)
2. การจัดการองค์กร (E78) ($b = 0.63$)
3. การรายงาน (E82) ($b = 0.62$)
4. การประสานงาน (E81) ($b = 0.60$)
5. การวางแผน (E77) ($b = 0.59$)
6. การบริหารงบประมาณ (E83) ($b = 0.57$)
7. ความปลอดภัย (E71) ($b = 0.56$)
8. การอำนวยการ (E80) ($b = 0.56$)
9. ความเป็นระเบียบ (E68) ($b = 0.55$)
10. ความสะอาดของอาคารสถานที่ (E69) ($b = 0.55$)
11. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (E73) ($b = 0.54$)
12. การอำนวยความสะดวก (E70) ($b = 0.53$)
13. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน (E76) ($b = 0.53$)
14. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง (E74) ($b = 0.51$)
15. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู (E72) ($b = 0.47$)
16. ความสวยงามของภูมิทัศน์ (E67) ($b = 0.46$)
17. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (E75) ($b = 0.32$)

6. โมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF) นำเสนอในตาราง 56

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์
และร่วมมือกัน (AF)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(S.E.)	สัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
การอยู่ร่วมกันอย่าง สันติ (PEAC)	F84	0.59** (0.03)	0.72	0.85	0.14
	F85	0.58** (0.02)	0.92	0.96	0.03
	F86	0.53** (0.03)	0.53	0.73	0.26
	F87	0.52** (0.02)	0.77	0.87	0.08
การมีผู้นำชุมชนที่ดี (GOOD)	F88	0.57** (0.02)	0.89	0.94	0.04
	F89	0.50** (0.03)	0.49	0.70	0.25
	F90	0.57** (0.02)	0.93	0.97	0.02
วัฒนธรรมชุมชน (CULT)	F91	0.46** (0.02)	0.71	0.84	0.09
	F92	0.44** (0.02)	0.77	0.88	0.06
	F93	0.46** (0.02)	0.83	0.91	0.04
	F94	0.47** (0.02)	0.75	0.87	0.07
ความเอื้ออาทรของ ชุมชน (COMP)	F95	0.39** (0.04)	0.26	0.51	0.43
	F96	0.50** (0.05)	0.35	0.59	0.47
	F97	0.03** (0.03)	0.47	0.69	0.09
	F98	-0.01** (0.01)	0.00	-0.01	0.55
	F99	1.53** (0.44)	9.92	3.15	-2.11

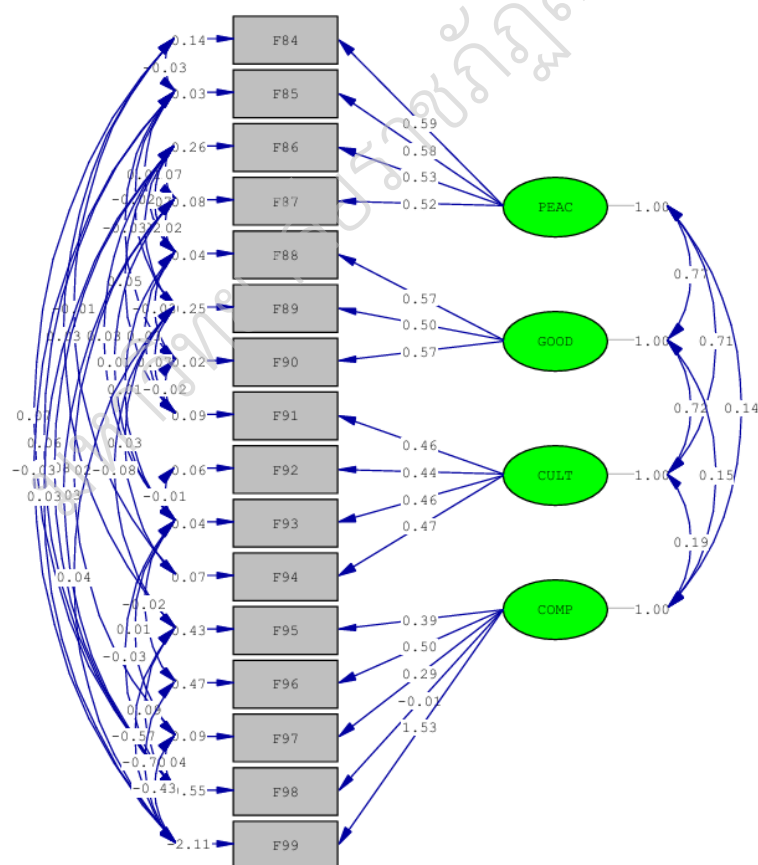
Chi- Square = 74.29, df = 61, P-value = 0.11808, RMSEA = 0.021, GFI =
0.982, AGFI = 0.959 ** (p<.01)

ตาราง 57 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ
ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF)

องค์ประกอบย่อย	PEAC	GOOD	CULT	COMP
PEAC	1.00			
GOOD	0.77	1.00		
CULT	0.71	0.71	1.00	
COMP	0.14	0.15	0.19	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 56 และ 57 สามารถสร้างโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และ
ร่วมมือกัน (AF) ได้แสดงดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 โมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF)

จากตาราง 56 และภาพประกอบ 26 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 74.29 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of Freedom) เท่ากับ 61 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P-value) เท่ากับ 0.11808 ไม่นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.22 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.959 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 56 และภาพประกอบ 26 พบว่า น้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ 1 ตัวมีค่าเป็นลบ คือ F98 มีค่า -0.01 และมี 15 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.03 ถึง 1.53 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F84 – F87 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย PEAC ตัวบ่งชี้ F88 – F90 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย GOOD ตัวบ่งชี้ F90 – F94 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CULT ตัวบ่งชี้ F95 – F99 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย COMP โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวบ่งชี้ร้อยละ 00 ถึง 992

จากตาราง 57 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐาน และมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.14 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้อื่นด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกันต่อไป สำหรับโมเดลด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกันได้สร้างสเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$PEAC = 0.96 (F85) + 0.87 (F87) + 0.85 (F84) + 0.73 (F86)$$

$$GOOD = 0.97 (F90) + 0.94 (F88) + 0.70 (89)$$

$$CULT = 0.91 (F93) + 0.88 (F92) + 0.87 (F94) + 0.84 (F91)$$

$$COMP = 3.15 (F99) + 0.69 (F97) + 0.59 (F96) + 0.51 (F95) - 0.01$$

(F98)

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

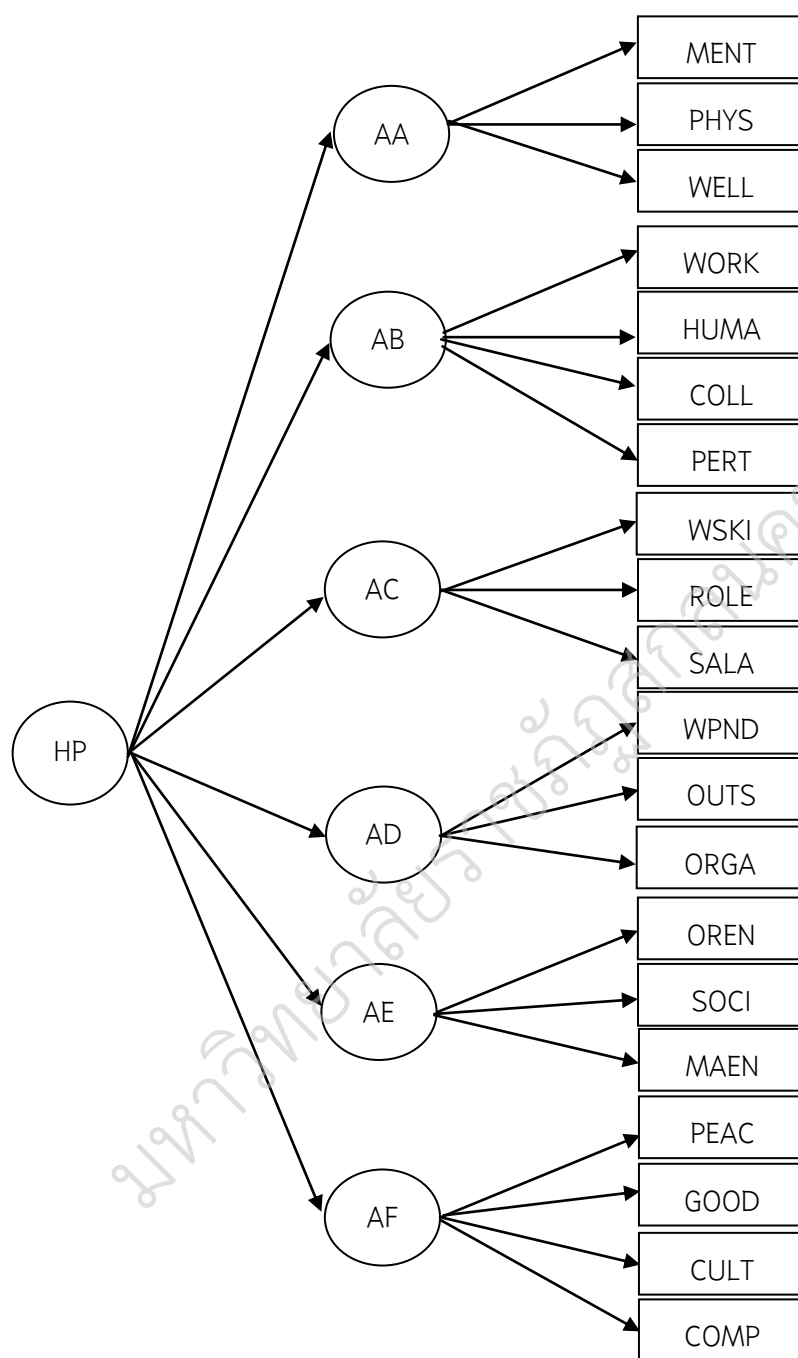
1. การมีจิตสาธารณะ (F99) (b = 1.53)
2. การปราศจากความรุนแรง (F84) (b = 0.59)
3. การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน (F85) (b = 0.58)
4. การมีบทบาทด้านสังคม (F88) (b = 0.57)
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายในชุมชน (F90)

(b = 0.57)

6. การมีความยุติธรรม (F86) (b = 0.53)
7. การเคารพกฎหมาย (F87) (b = 0.52)
8. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (F96) (b = 0.50)
9. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน (F89) (b = 0.50)
10. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (F94) (b = 0.47)
11. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน (F91) (b = 0.46)
12. การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด (F93) (b = 0.46)
13. การอนุรักษ์สืบสาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น (F92) (b = 0.44)
14. การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ (F95) (b = 0.39)
15. การเห็นอกเห็นใจกัน (F97) (b = 0.03)
16. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (F98) (b = -0.01)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสอง ซึ่งได้สเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่
ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)
ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการ
ปฏิบัติงาน (AD) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)
ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 20 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตาราง 58

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	MENT	PHYS	WELL	WORK	HUMA	COLL	PERT	WSKI	ROLE	SALA	WPNS	OUTS	ORGA	OREN	SOCI	MAEN	PEAC	GOOD	CULT	COMP
MENT	1																			
PHYS	.522**	1																		
WELL	.411**	.546**	1																	
WORK	.498**	.599**	.316**	1																
HUMA	.398**	.656**	.480**	.684**	1															
COLL	.502**	.584**	.409**	.493**	.781**	1														
PERT	.421**	.510**	.450**	.416**	.751**	.833**	1													
WSKI	.418**	.562**	.442**	.403**	.637**	.685**	.759**	1												
ROLE	.322**	.430**	.411**	.228**	.529**	.578**	.695**	.842**	1											
SALA	.474**	.403**	.256**	.626**	.604**	.449**	.396**	.388**	.297**	1										
WPNS	.411**	.534**	.392**	.716**	.701**	.513**	.572**	.628**	.514**	.646**	1									
OUTS	.446**	.570**	.425**	.597**	.620**	.589**	.552**	.689**	.611**	.498**	.723**	1								
ORGA	.452**	.459**	.415**	.366**	.561**	.568**	.638**	.741**	.686**	.337**	.553**	.620**	1							
OREN	.490**	.554**	.504**	.482**	.617**	.607**	.642**	.679**	.575**	.430**	.567**	.606**	.704**	1						
SOCI	.514**	.530**	.368**	.538**	.648**	.706**	.696**	.664**	.610**	.469**	.629**	.723**	.671**	.644**	1					
MAEN	.450**	.532**	.402**	.697**	.689**	.660**	.631**	.587**	.512**	.597**	.721**	.717**	.554**	.687**	.770**	1				
PEAC	.434**	.482**	.290**	.630**	.613**	.589**	.543**	.576**	.463**	.576**	.694**	.671**	.540**	.520**	.620**	.783**	1			
GOOD	.495**	.533**	.399**	.625**	.699**	.655**	.617**	.575**	.471**	.555**	.578**	.631**	.564**	.595**	.738**	.752**	.715**	1		
CULT	.430**	.400**	.282**	.580**	.569**	.557**	.530**	.548**	.507**	.578**	.598**	.600**	.552**	.537**	.689**	.749**	.674**	.707**	1	
COMP	.170**	.177**	.225**	.174**	.327**	.304**	.350**	.282**	.276**	.229**	.383**	.255**	.329**	.292**	.247**	.281**	.265**	.178**	.275**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวแปรที่บ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .170 ถึง .842 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ สุขภาพทางใจ (MENT) และความเอื้ออาทรของ ชุมชน (COMP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .170 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ทักษะในการทำงาน (WSKI) และบทบาทหน้าที่ (ROLE) มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .842

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's Test Of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 จะทำให้ข้อมูลชุดนี้นั้นมี ความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2554, หน้า 98) จำแนกตามโมเดลย่อย ผลการตรวจสอบข้อมูล ดังแสดงในตาราง 59

ตาราง 59 ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียน สังกัด องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	9.173	.927	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กร แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงในตาราง 60

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ
แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

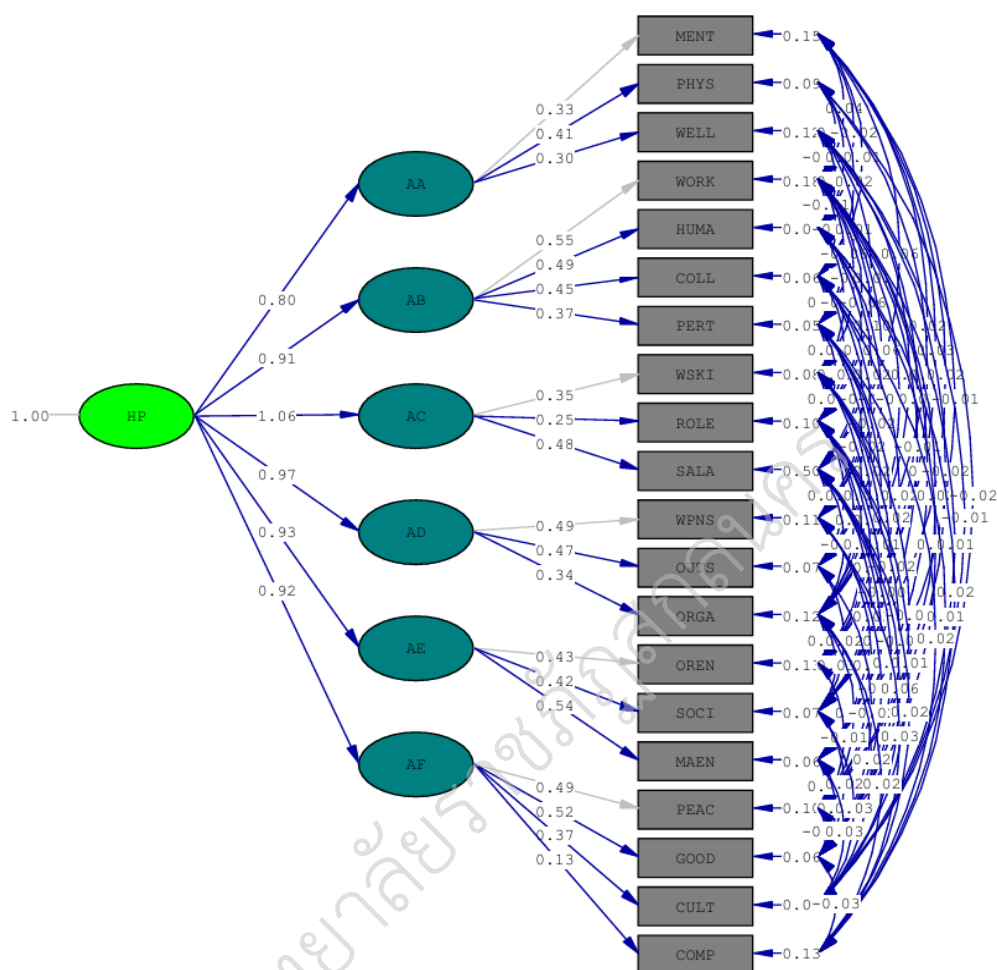
ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
สุขภาพทางใจ (MENT)	0.33 (--)	0.43	0.65	0.01
สุขภาพทางกาย (PHYS)	0.41** (0.03)	0.66	0.81	0.09
ความผาสุกของครอบครัว (WELL)	0.30 (0.02)	0.43	0.65	0.12
การวางแผนอัตรากำลัง (WORK)	0.55 (--)	0.63	0.79	0.18
การพัฒนาบุคลากร (HUMA)	0.49** (0.02)	0.80	0.90	0.00
การประสานความร่วมมือ (COLL)	0.45** (0.03)	0.78	0.88	0.06
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PERT)	0.37** (0.02)	0.72	0.84	0.05
ทักษะในการทำงาน (WSKI)	0.35 (--)	0.59	0.77	0.08
บทบาทหน้าที่ (ROLE)	0.25** (0.01)	0.38	0.62	0.10
เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม (SALA)	0.48** (0.04)	0.31	0.56	0.50
บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน (WPNS)	0.49 (--)	0.68	0.83	0.11
ค่านิยมที่โดดเด่น (OUTS)	0.47** (0.02)	0.76	0.87	0.07
ความภักดีต่อองค์กร (ORGA)	0.34** (0.02)	0.49	0.70	0.12
สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน (OREN)	0.43 (--)	0.89	0.77	0.13
สภาพแวดล้อมทางสังคม (SOCI)	0.42** (0.02)	0.72	0.85	0.07
สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน (MAEN)	0.54** (0.02)	0.84	0.91	0.06
การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (PEAC)	0.49 (--)	0.71	0.84	0.10
การมีผู้นำชุมชนที่ดี (GOOD)	0.52** (0.02)	0.82	0.91	0.06
วัฒนธรรมชุมชน (CULT)	0.37** (0.02)	0.61	0.78	0.00
ความเอื้ออาทรของชุมชน (COMP)	0.13** (0.02)	0.11	0.33	0.13
อันดับสอง				
ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA)	0.80** (0.06)	0.65	-	-
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB)	0.91** (0.05)	0.82	-	-

ตาราง 60 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC)	1.06** (0.05)	1.12	-	-
ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน (AD)	0.97** (0.04)	0.94	-	-
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE)	0.93** (0.05)	0.87	-	-
ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และ ร่วมมือกัน (AF)	0.92** (0.04)	0.84	-	-

Chi- Square = 89.77, df = 74, P-value = 0.10233, RMSEA = 0.021, GFI = 0.98,
AGFI = 0.95 ** (p<.01)

จากตาราง 59 และ 60 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ตั้งภาพประกอบ 28



Chi-Square=89.77, df=74, P-value=0.10233, RMSEA=0.021

ภาพประกอบ 28 โมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากตาราง 59 และภาพประกอบ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สองของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 89.77 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 74 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P-value) เท่ากับ 0.10233 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.21 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 59 และ ภาพประกอบ 28 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุด 0.80 ถึง 1.06 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.06 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.80 เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบมาสร้างสเกล องค์ประกอบตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งเพชรมณี วิริยะสีบพงศ์ (2554, หน้า 227) กล่าวว่า ค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังนี้ จึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้

$$HP = 1.06 (AC) + 0.97 (AD) + 0.93 (AE) + 0.92 (AF) + 0.91 (AB) + 0.80 (AA)$$

ตอนที่ 3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดดังตาราง 61

ตาราง 61 น้ำหนักองค์ประกอบ (FACTOR LOADING) องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
และตัวชี้วัดของการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)
ด้านสุขภาวะทางกายและ จิตใจของบุคลากร (AA)	0.80** (0.06)	สุขภาพทางใจ (MENT)	0.33 (--)	A1	0.53** (0.03)
				A2	-0.07 (0.07)
				A3	0.46** (0.04)
				A4	0.65** (0.03)
				A5	0.22** (0.02)
		สุขภาพทางกาย (PHYS)	0.41** (0.03)	A6	0.45** (0.02)
				A7	0.36** (0.05)
				A8	0.38** (0.02)
				A9	0.42** (0.03)
				A10	0.57** (0.03)
		ความผาสุกของ ครอบครัว (WELL)	0.30** (0.02)	A11	0.31** (0.02)
				A12	0.60** (0.02)
				A13	0.57** (0.02)
				A14	0.43** (0.02)
				A15	0.32** (0.02)
ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (AB)	0.91** (0.05)	การวางแผนอัตรากำลัง (WORK)	0.55 (--)	B16	0.72** (0.03)
				B17	0.66** (0.03)
				B18	0.58** (0.04)
				B19	0.67** (0.03)
				B20	0.68** (0.03)
		การพัฒนาบุคลากร (HUMA)	0.49** (0.02)	B21	0.41** (0.02)
				B22	0.50** (0.03)
				B23	0.52** (0.02)
				B24	0.53** (0.02)
		การประสานความ ร่วมมือ (COLL)	0.45** (0.03)	B25	0.52** (0.02)
				B26	0.51** (0.03)
				B27	0.51** (0.02)
				B28	0.53** (0.02)
				B29	0.42** (0.02)
				B30	0.44** (0.02)

ตาราง 61 (ต่อ)

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
		การประเมินผล การปฏิบัติงาน (PERT)	0.37** (0.02)	B31	0.38** (0.02)
				B32	0.39** (0.02)
				B33	0.43** (0.02)
				B34	0.45** (0.02)
				B35	0.42** (0.02)
				B36	0.48** (0.02)
				B37	0.38** (0.02)
ด้านโอกาสในการเติบโตทาง สายอาชีพ (AC)	1.06** (0.05)	ทักษะในการ ทำงาน (WSKI)	0.35 (--)	C38	0.36** (0.02)
				C39	0.45** (0.02)
				C40	0.44** (0.02)
				C41	0.46** (0.02)
				C42	0.43** (0.02)
		บทบาทหน้าที่ (ROLE)	0.25** (0.01)	C43	0.32** (0.02)
				C44	0.39** (0.02)
				C45	0.43** (0.02)
				C46	0.41** (0.02)
				C47	0.35** (0.02)
		เงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม (SALA)	0.48** (0.04)	C48	0.72** (0.07)
				C49	0.81** (0.08)
				C50	0.63** (0.08)
				C51	0.71** (0.09)
				C52	0.78** (0.08)
				C53	0.67** (0.08)
ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน (AD)	0.97** (0.04)	บรรทัดฐานในการ ปฏิบัติงาน (WPNS)	0.49 (--)	D54	0.54** (0.02)
				D55	0.47** (0.03)
				D56	0.56** (0.02)
		ค่านิยมที่โดดเด่น (OUTS)	0.47** (0.02)	D57	0.43** (0.02)
				D58	0.47** (0.02)
				D59	0.62** (0.02)
				D60	0.58** (0.02)

ตาราง 61 (ต่อ)

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
		ความภาคภูมิใจต่อ องค์กร (ORGA)	0.34** (0.02)	D61	0.42** (0.02)
				D62	0.51** (0.02)
				D63	0.45** (0.02)
				D64	0.50** (0.02)
				D65	0.46** (0.02)
				D66	0.49** (0.02)
ด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เอื้อต่อความสุข (AE)	0.93** (0.05)	สิ่งแวดล้อมใน หน่วยงาน (OREN)	0.43 (--)	E67	0.46** (0.02)
				E68	0.55** (0.02)
				E69	0.55** (0.02)
				E70	0.53** (0.02)
		สภาพแวดล้อม ทางสังคม (SOC)	0.42** (0.02)	E71	0.56** (0.02)
				E72	0.47** (0.02)
				E73	0.54** (0.02)
				E74	0.51** (0.02)
				E75	0.32** (0.02)
				E76	0.53** (0.02)
		สภาพแวดล้อม ด้านการ บริหารงาน (MAEN)	0.54** (0.02)	E77	0.59** (0.02)
				E78	0.63** (0.02)
				E79	0.64** (0.02)
				E80	0.56** (0.02)
				E81	0.60** (0.02)
				E82	0.62** (0.02)
				E83	0.57** (0.02)
ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์ และร่วมมือกัน (AF)	0.92** (0.04)	การอยู่ร่วมกัน อย่างสันติ (PEAC)	0.49 (--)	F84	0.59** (0.03)
				F85	0.58** (0.02)
				F86	0.53** (0.03)
				F87	0.52** (0.02)
		การมีผู้นำชุมชนที่ ดี (GOOD)	0.52** (0.02)	F88	0.57** (0.02)
				F89	0.50** (0.03)
				F90	0.57** (0.02)
		วัฒนธรรมชุมชน (CULT)	0.37** (0.02)	F91	0.46** (0.02)
				F92	0.44** (0.02)
				F93	0.46** (0.02)

ตาราง 61 (ต่อ)

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (S.E.)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
		ความเอื้ออาทร ของชุมชน (COMP)	0.13** (0.02)	F94	0.47** (0.02)
				F95	0.39** (0.04)
				F96	0.50** (0.05)
				F97	0.03** (0.03)
				F98	-0.01** (0.01)
				F99	1.53** (0.44)

จากตาราง 61 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.80 – 1.06 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.06 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.80 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 99 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ -0.07 ถึง 1.53

**ระยะที่ 4 ผลการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ**

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กร
แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดังตาราง 62

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่ง
ความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.40	0.55	มาก
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับ สภาพปัญหา	4.40	0.55	มาก
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลัก วิชาการ	4.80	0.45	มากที่สุด
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.00	0.00	มาก
7	ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน	4.00	0.00	มาก

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
8	เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย	4.40	0.55	มาก
9	มีประโยชน์ต่อการประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	4.40	0.55	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.29	มาก

จากตาราง 62 พบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็น พิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย และมีประโยชน์ต่อการประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ และใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ดังนั้นสรุปได้ว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากเมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัด
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) สุขภาวะกายและจิตใจของบุคลากร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ชุมชนโรงเรียน สมานฉันท์และร่วมมือกัน

2. ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 99 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) สุขภาพทางใจ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) ความพึงพอใจของครอบครัว จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 3) สุขภาพทางกาย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2.2 องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

2) สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การประสานความร่วมมือ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ 4) การพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2.3 องค์ประกอบด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะในการทำงาน จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 3) บทบาทหน้าที่จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2.4 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 องค์ประกอบ คือ ความรักดีต่อองค์กร จำนวน 6 ตัวชี้วัด และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ค่านิยมที่โดดเด่น จำนวน 4 ตัวชี้วัด และ 2) บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน มี 3 ตัวชี้วัด

2.5 องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 17 ตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 2 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน มี 7 ตัวชี้วัด 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวน 5 ตัวชี้วัด และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน จำนวน 5 ตัวชี้วัด

2.6 องค์ประกอบด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 16 ตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) วัฒนธรรมชุมชน มี 4 ตัวชี้วัด 2) ความเอื้ออาทรของชุมชน มี 5 ตัวชี้วัด และ 3) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มี 4 ตัวชี้วัด และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ การมีผู้นำชุมชนที่ดี มี 3 ตัวชี้วัด

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 89.77 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 74 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (p-value) เท่ากับ 0.10233 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / df มีค่า 1.21

ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

น้ำหนักองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.06 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.80 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้

$$HP = 1.06 (AC) + 0.97 (AD) + 0.93 (AE) + 0.92 (AF) + 0.91 (AB) + 0.80 (AA)$$

4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร 2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และ 6) ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกันโดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่กล่าวมา

ข้างต้นนั้น เป็นสิ่งสำคัญในองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ซึ่งทุกองค์ประกอบล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่สถานศึกษาพึงมี ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ เมื่อทำงานในองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้าย่อมส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข โดยเฉพาะองค์กรที่เรียกว่าสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเคนซีย์ อาทิตย์เจริญชัย (2558, หน้า 158) ได้ศึกษาขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี 2) ทิศนะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี : บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม : บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย : บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้ : บุคลากรมีการเฝ้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม : บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น : บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี : บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม : บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม และสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร สอดคล้องกับปริยากร บุญญา (2559, หน้า 205) ได้ศึกษาขององค์กรแห่งความสุขของโรงพยาบาล พบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่าการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ 2) พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน = $2.434 + 0.2986$ (การสนับสนุนทางสังคม) + 0.0475 (ความสุขในการทำงาน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = 0.183$) สอดคล้องกับชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560, หน้า 169) ได้ศึกษาองค์การแห่งความสุข พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในองค์กรมีอยู่สามด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านปัญญาหรือความรู้ ซึ่งองค์ประกอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน และภาวะสมดุลแห่งตน องค์ประกอบดังกล่าวส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคือความสุขที่มีระดับความแตกต่างกันโดยที่สภาพทางกายภาพ สภาพทางจิตใจ และสภาพทางปัญญาที่แตกต่างกันย่อมผันแปรตามลักษณะขององค์ประกอบ ได้แก่ ความสุข ความพอเพียง ความเป็นกลางไม่เอนเอียง ความอุดมสมบูรณ์ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ความถูกต้อง หรือความตรง ความเป็นธรรม และความรู้สึกมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีของตนเอง ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นองค์การที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ นันทสิณี ทวีสุวรรณ (2562, หน้า 171) ได้ศึกษาสภาวะขององค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 2) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่าด้านสุขภาพดี (Happy body) ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถ

ช่วยลดการเกิดโรคต่าง ๆ ได้ควรฝึกสมาธิควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอก สถานที่เป็นประจำทุกปีควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วม กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือนด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรให้ครู ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัด กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน สอดคล้องกับอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2562, หน้า 225) ได้ศึกษาขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้ 1. ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี 2. ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แสดงความมีน้ำใจต่อกัน และชื่นชมยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4. ควรมีการประชุมวางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง หรือความเครียดในการทำงาน

และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายเพื่อแบ่งปันความรู้ มีการนิเทศติดตามการทำงานและการประเมิน คุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6. ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่พึงปรารถนาให้แก่บุคลากร โดยการ จัดค่าย หรือกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม ทำบุญบริจาคทาน ให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความเกรงกลัวละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำ ความชั่ว 7. ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำ บัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัย ประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุก รูปแบบ และสนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8. ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนัก 83 ถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว และกระทำให้ตนเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนที่มีต่อ ครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9. ควรจัดภูมิทัศน์ และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ 10. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่าง สม่ำเสมอ สอดคล้องกับกมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563, หน้า 140) ได้ศึกษาการบริหารองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์กร จำนวน 32 ตัวแปร ซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจในการมาทำงานของบุคลากร การบริหารจัดการยึดเป้าประสงค์สำคัญ คือ คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารเวลาด้วยความยืดหยุ่น การกำหนดแผนงาน/ โครงการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิด เชิงบวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เป็นองค์ประกอบ ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดขององค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข และบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 14 ตัวแปร พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารการเงินอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ยึดหลัก ธรรมาภิบาล เป็นตัวแปรที่มีค่าความถี่ระบุถึงองค์ประกอบมากที่สุด 2. สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกว่าได้ตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่ามากที่สุด 3.พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรโรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรงมีค่าน้ำหนักมากที่สุด และ 4.พัฒนาคุณภาพนักเรียน จำนวน 4 ตัวแปร 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้านโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ (AC) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.06 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (AD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (AE) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน (AF) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AB) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร (AA) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.80 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความสำคัญกับการให้โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการให้โอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งพนักงานและองค์กร โดยสำหรับพนักงานช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มทักษะ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความมั่นคงในระยะยาว ส่วนองค์กรจะช่วยดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพ ลดการลาออก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์ (2561, หน้า 23) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้ปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้ 1) เตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานแต่ละวัน 2) ผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยการใจกว้าง รับฟัง รู้จักพูดให้เป็น เช่น พูดชื่นชมเมื่อเพื่อนทำดี ขอโทษเมื่อทำผิด รับฟัง และให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความท้อแท้ และยอมรับความคิดเห็นต่างกัน 3) เปิดใจรับฟังเมื่อหัวหน้าให้คำแนะนำหรือตักเตือน และชี้แจงด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ 4) พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหมั่นฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ รวมทั้งถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา

ตนเอง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน 5) หาที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้เมื่อมีปัญหา เช่น เพื่อนสนิท หัวหน้างาน เพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหาแนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การเริ่มต้นสร้างความสุขด้วยตนเองในทุกช่วงเวลาให้ความสำคัญกับตนเองรวมถึงให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในด้านบวกสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เกิดความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำงาน

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ 1) คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง และ 2) วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ ดังนี้ 1) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย / ประเด็น พิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ 2) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้เหมาะสมสามารถ นำไปใช้ได้จริง 3) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา 4) แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ 5) ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน 6) เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย 7) มีประโยชน์ต่อการประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากเมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป สอดคล้องกับ กฤษฎา ศรีสุชาติ (2559, หน้า 277) ได้ ศึกษาองค์ประกอบของคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ 2) คำแนะนำ 3) ความสำคัญและรายละเอียดของเนื้อหา 4) บทสรุป และ 5) เอกสารอ้างอิง และสอดคล้องกับ กฤษฎา ศรีสุชาติ (2559, หน้า 277) ได้ศึกษาองค์ประกอบของคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ 2) คำแนะนำ 3) ความสำคัญและรายละเอียดของเนื้อหา 4) บทสรุป และ 5) เอกสารอ้างอิง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ประกอบด้วย สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือ มีความสำคัญกับการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน เพราะหากโรงเรียนที่ทำงานไม่มีความสุขแล้ว ย่อมมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครู และคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งระบบการดำเนินงานของโรงเรียน

1.2 โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำตัวบ่งชี้ที่ พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้ไปปรับใช้ในการฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อเตรียม บุคลากรเข้าสู่องค์กร และใช้สร้างแบบประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

1.3 สถานศึกษาหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำ ผลการวิจัยไปใช้พัฒนาแนวทางการทำงานของสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมและจัดกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมี ความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเก็บข้อมูลด้วย วิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลายซึ่งจะทำให้สามารถอธิบายองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนได้อย่างชัดเจนอีกทางหนึ่ง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ตัวแปรหรือ ปัจจัยผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตครอบครัว

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของ

คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานสถานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนจากส่วนต่าง ๆ ผู้แทนปกครอง มีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร หรือองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากที่สุดในการสร้างความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). *แนวคิดคู่มือปฏิบัติงานสภาตำบล และ อบต.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาสามปี และแผนดำเนินงาน).* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2560). *รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* ฉะเชิงเทรา: ประสานมิตร.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก.* ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิษฐา เฝิงจันดา. (2561). *สภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace.* ความรู้สำหรับนักสร้างสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราภรณ์ ภู่มบุญ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชญมน พละบุญ. (2563). *อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2558). Happy Workplace on Logistics. *วารสาร Happy Workplace*, 3(1), 55.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พรินท์.

โชคชัย วันดี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ณัฐ ศรีเมืองทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนการถือครองหุ้นของสมาชิกในครอบครัวกับค่าตอบแทนกรรมการ*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนิตย์ สุวรรณเจริญ. (2566). *ภาระงานกับคุณภาพครู*.

เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/414548>. 15 มีนาคม 2566.

นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). *สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรชัย เจตมานัน นิทยาพร กิณบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลปิวดเอร์.
- พรชัย เจตมานัน และคณะ. (2559). *รายงานการวิจัย การพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พนัชกร มีสิทธิ์ และทศทิพย์ ธรรมวิริยะกุล. (2560). "บทบาทของแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวและความสุขในการทำงานบริการปฐมภูมิในพื้นที่ภาคใต้," *วารสารบูรพาเวชสาร* 4(1),43.

- พรรคดี จรณธรรม. (2560). องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัคพล อนุรักษ์เลขา. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน
มาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เมธาพร พังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. งานนิพนธ์ ศษ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพิน อินธิแสง. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิต
วิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์การ. *Kasetsart Journal of
Social Sciences*, 38, 644–654.
- วราพงษ์ ภูเมฆ. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนด้านความสามารถ
ในการใช้ทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชรชัย สุวรรณไตรย์. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับ
ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วัชรภรณ์ ทีสุกะ. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพึงพอใจในขณะทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน คีฬาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). *แนวทางการสร้างองค์การสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก*. *Journal of Management Sciences*, 31(1), 1–15.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- ศูนย์องค์การสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2559). *กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์การสุขภาวะ.
- สกล บุญสิน. (2559). *ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายค่าตอบแทน*. *WMS Journal of Management Walailak University*, 5(2), 12–29.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพฯ*. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สม สุจิรา. (2555). *พระพุทธเจ้าพลิกใจไอน์สไตน์พลิกโลก*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.
- สุรกุล ลีเรือง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาในโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ไสว พลพุทธา. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อติคุณ สินธนาปัญญา และคณะ. (2557) "การบริหารความสุขในสถานศึกษา," *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาล กุญบุรี (วัดวังยาว)*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 245-257.
- อุดม พินธุรัช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Abraham, H. Maslow, (1970). *Motivation and Personality (2nd Ed)*. New York: Harper & Row.
- Alexandrova, A. (2005). "Subjective Well-being and Kahneman's Objective Happiness." *Journal of Happiness Studies*, 6, (3 September), 301-324.
- Alexander Kjeruft, (2017). *Top 10 reasons why happiness at work is the ultimate productivity booster*, Accessed August 14, 2017, Available from <http://positivesharing.com/2007/03/top-10-reasonswhy-happiness-at-work-is-the-ultimate-productivity-booster/>.

- Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2019). Shifting teacher practice in trauma-affected classrooms: Practice pedagogy strategies within a trauma-informed positive education model. *School Mental Health*, 11(3), 600–614.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model : Background and Supporting literature and practice*. Retrieved from http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Calp, S. (2020). Peaceful and happy schools: how to build positive learning environments. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(4), 311–320.
- Cynthia D. Fisher, (2010) "Happiness at Work," *International journal of Management Reviews*, 12(43),84–412.
- Daft, R. L. (1986). *Organization : Theory and Design*. (2nd ed.). St Paul: West Publishing.
- Diener E. (2000). New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index. *The American Psychologist Association* 1(2),34–43.
- Diener, E., & Oishi, S. (2003). *Are Scandinavians happier than Asians: Issues in Comparing nations on subjective well – being*. Redrived October 10, 2014, from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>.
- Douglas McGregor. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw–Hill.
- Drakpa, D., & Dorji, R. (2013). Green school for green Bhutan: Relationship with gross national happiness in Chukha Dzongkhag. *International Journal of Business Intelligents (IJBI)*, 2(314–324).
- Edward Diener. (2000). New direction in Subjection Well – Being : The science of happiness and Proposal for a national index *The American Psychologist Association*. 1(2), 34–43.
- Frederick F. Herzberg and others. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons, 1959, 32–35.

- F. Heylighen. (2017). "*Happiness*," accessed May 3 2017, available from <http://pespmc1.vub.ac.be/happines.html>.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). *The virtuous organization : The value of happiness in the workplace*. Organization Dynamics.
- Gilmer, Vonltaller B. (1967). *Applied Psychology*. New York : McGraw–Hill Book.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. (3 rd ed.) Minnesota: West Publishing.
- I Opener. (2010). *Development of an instrument to assess happiness in the workplace*. Available <http://www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf> (12 October 2023)
- James, L. R., Jones, A. P. (1974). Organizational climate : a Review of Theory and Research. *In Psychological Bulletin*, 81, 1096–1112.
- John Sheldrake. (1996). *Management Theory : From Taylorism to Japanization*. London : International Thomson Business Press.
- Rath, Tom & Harter, Jim. (2012). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. New York. Gallup Press.
- Robbins, S.P., and Coulter, M. (2001). *Management*. (7th ed.). NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: The Penguin Press.
- Lione Ketchain. (2017). *Happiness at Work*, Available From <http://www.HappinessClub.com>. Accessed November 10, 2017.
- Lyubomirsky. S. (2001). *Why are some people happier than other?* The role of cognitive and motivation process in well – being. *American Psychologist*.
- Lyubomirsky, S. (2003) "Personal and Environmental Correlates of Happiness," *Personality and Individual Differences*. 23,3 (2003): 53–62.

- Makikangas, A. Feldt, T. and Kinnunen, U. (2007). "Warr's Scale of Job-Related Affective Wellbeing: A Longitudinal Examination of Its Structure and Relationships with Work Characteristics " *Work & Stress* 21(3),197–219.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*.
- Milkovich, George, T.; Newman, Jerry M. and Gerhart, B. (2011). *Compensation*. 10th ed. New York : McGraw–Hill; 11–15.
- Moos, R.H. (1994). *Work environment scale manual*. (3 rd ed). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- Naylor, C., Das, P., Ross, S., Honeyman, M., Thompson, J., & Gilbert, H. (2016). *Bringing together physical and mental health*. *King's Fund*, 109(10), 364–366.
- Ohrnberger, J., Fichera, E., & Sutton, M. (2017). The relationship between physical and mental health: A mediation analysis. *Social science & medicine*, 195, 42–49.
- Owan, Valentine Joseph. (2018). *Administration of Personnel Management Functions : Implication for the School*. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3194793>. June 11th, 2018.
- Peter Warr. (2007). "Searching for Happiness at Work," *The Psychologist* 20(12),726
- Rousseau, D.M. (1990). Assessing organizational culture: The case for multiple methods. *In Organizational Climate and Culture*. San Francisco : Jossey–Bass.
- Salmon, A. (2016). Happy Schools! A Framework for Learner Well–Being in the Asia Pacific. UNESCO Bangkok.
- Schaufeli, W.B., Tsaris, T.W., & Rhenen, W.V. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kind of employee well–being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203
- Schein, Edgar H. (2004). *Organization Culture and Leadership* (3 rd ed). San Francisco : Jossey–Bass.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระพงษ์ จันทระเปรียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภีระเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๐๓๒๐๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภีระเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายแพทย์ยุทธนา สุริยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภริเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภริเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิชาชาติ ศรีหารักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภิเรเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภิเรเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอัครพงศ์ ภูติยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภริเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภริเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภริเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนทแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภริเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิระพงษ์ ชีระเผ่าพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เจริญศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๕๔๗ ๐๖๒๔

โทรสาร ๐ ๔๕๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระพงษ์ จันทร์เป็รียง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภิรเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตรื้อถอนท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศิริ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภิรเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๔๔๔ ๖๔๒๐

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๗๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายขวัญชาติ ศรีหารักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภีรเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๐๒๒๒๓๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภีรเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอัครพงศ์ ภูติยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภิรเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภิรเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๔๙ ๖๙๒๐



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.งามทิพย์ มิตรสุภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภิเดช แก้วมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๐๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๖๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายภิเดช แก้วมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๙ ๖๙๒๐

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ห้วงองค์ประกอบ จำนวน 7 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระพงษ์ จันทร์เปรี๊ยะ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี
2. นายแพทย์ยุทธนา สุริยะ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร
3. นายขวัญชาติ ศรีหารักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ “เชิงชุม
ประจักษ์กุล”
4. นายอัศรพงศ์ ภูติยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๒ “อนุชนวิทยา”
5. ดร. นันทนา สีสัชย ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมศึกษา
เทศบาล ๓ “ยุติธรรมวิทยา”
6. นางปาริชาติ อัมพล ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๑ “
เชิงชุมประจักษ์กุล”
7. นางสาวปรารถนา ชัดเชื้อ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
เทศบาล ๒ “อนุชนวิทยา”

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนา จำนวน 21 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ จันทร์เปรี๊ญ มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี
2. ดร. จิราณุวัฒน์ ชันธจันทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3. ดร. ภาณุพงศ์ ธนะโคตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. นายแพทย์เฉลิมพล บุญมี นายแพทย์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชท่า
บ่อ จังหวัดหนองคาย
5. นางวรรณภา พุดสี ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครสกลนคร
6. นางพันทิพย์ ภูติยา ศึกษาพิเศษเทศบาลนครสกลนคร
7. ดร.งามทิพย์ มิตรสุภาพ ผู้อำนวยการส่วนบริหารการศึกษา องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
8. นายชัยนรินทร์ วัชระอินทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การ
ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 2
9. ดร.ธีระนันท์ พิรุณสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลดงมะไฟ เทศบาล
ตำบลดงมะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
10. นายขวัญชาติ ศรีหารักษา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๑
“เชิงชุมประชาชนกุล” เทศบาลนครสกลนคร
11. นายอัศวพงศ์ ภูติยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๒ “อนุชน
วิทยา” เทศบาลนครสกลนคร
12. นายวิทยา อัมพล ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล
๓ “ยุติธรรมวิทยา” เทศบาลนครสกลนคร
13. นายไพฑูรย์ พันโนลาด ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลวัด
เหนือ เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
14. นายตรีวิเศษ ทัพไทย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยา
คม อบจ.มหาสารคาม
15. ดร.นันทนา สีสัชย ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล ๓
“ยุติธรรมวิทยา” เทศบาลนครสกลนคร
16. นางปาริชาติ อัมพล ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๑ “เชิงชุมประชา
กุล” เทศบาลนครสกลนคร

17. นายศุภางษ์ ไชยนา ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๔ “รัฐประชนูเคราะห์” เทศบาลนครสงขลา
18. นางกาญจนา คิง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล ๓ “ยุติธรรมวิทยา” เทศบาลนครสงขลา
19. นายครรชิต ก้วมาลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล ๔ “รัฐประชนูเคราะห์” เทศบาลนครสงขลา
20. นางสาวสองศรี สุขสร้อย ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๒ “อนุชนวิทยา” เทศบาลนครสงขลา
21. นางสาวปรารถนา ชัดเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล ๒ “อนุชนวิทยา” เทศบาลนครสงขลา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน คือ

1. ดร. พิระพงษ์ ชีระเผ่าพงษ์ มหาวิทยาลัยนครพนม
2. ผศ. ชีระพงษ์ จันทร์เปรียง มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายขวัญชาติ ศรีหารักษ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๑

“เชิงชุมประชาณุกูล” เทศบาลนครสกลนคร

4. นายอัศรพงศ์ ภูติยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๒ “อนุชนวิทยา” เทศบาลนครสกลนคร

5. ดร.งามทิพย์ มิตรสุภาพ ผู้อำนวยการส่วนบริหารการศึกษา อบจ.

สกลนคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน 5 ท่าน
คือ

1. ดร. พีระพงษ์ ชีระเผ่าพงษ์ มหาวิทยาลัยนครพนม
2. ผศ. ชีระพงษ์ จันทร์เปรี๊ยะ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายขวัญชาติ ศรีหารักษ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๑ “เชิงชุมประชาชนกุล” เทศบาลนครสกลนคร
4. นายอัศรพงศ์ ภูติยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล ๒ “อนุชนวิทยา” เทศบาลนครสกลนคร
5. ดร.งามทิพย์ มีตรสุภาพ ผู้อำนวยการส่วนบริหารการศึกษา อบจ. สกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
สำหรับการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยเรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายภิรเดช แก้วมงคล
 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร. พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ
 ดร. อภิลิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง/หน้าที่.....
 หน่วยงาน.....
 หมายเลขโทรศัพท์.....
 วันที่สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....ถึง.....น.
 สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ แพทย์ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การแห่งความสุข สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป
2. รูปแบบของการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัด เวลา ที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์
3. ลักษณะการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจัดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงและถ่ายภาพไปพร้อมกันด้วย
4. การสรุปให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่สัมภาษณ์ทุกครั้ง
5. คำสัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบ
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อนำข้อมูลการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่
ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร

1. ในทัศนะของท่าน องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน หมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมี
องค์ประกอบใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

4. องค์ประกอบหลักองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 6 องค์ประกอบ และมีองค์ประกอบย่อย 20 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. สุขภาวะกายและจิตใจของบุคลากร		
1.1 สุขภาพทางใจ		
1.2 สุขภาพทางกาย		
1.3 ความพึงพอใจของครอบครัว		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์		
2.1 การวางแผนอัตรากำลัง		
2.2 การพัฒนาบุคลากร		
2.3 การประสานความร่วมมือ		
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3. ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ		
3.1 ทักษะในการทำงาน		
3.2 บทบาทหน้าที่		
3.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน		
4.1 บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน		
4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น		
4.3 ความภาคภูมิใจต่อองค์กร		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข		
5.1 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน		
5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม		
5.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6. ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน		
6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ		
6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี		
6.3 วัฒนธรรมชุมชน		
6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

นายภีรเดช แก้วมงคล

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายภิรเดช แก้วมงคล

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ

ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการ

คำชี้แจง

1. ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้องชัดเจนหรือไม่อย่างไร

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่ได้พัฒนาในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบหรือไม่อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

แบบตรวจสอบคุณภาพสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อบำบัดข้อดีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร					
1.1 สุขภาพทางใจ หมายถึง สภาพชีวิตอันเป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถ ในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกอันเป็นผลจากการรับรู้สภาวะสุขภาพ ความรู้สึกอันเป็นผลจากความสามารถของจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข					
1	การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน				
2	การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการ ทำงาน				
3	การมีความสุขในการทำงาน				
4	การมีความผ่อนคลายในการทำงาน				
5	การมีศีลธรรมในการทำงาน				
1.2 สุขภาพทางกาย หมายถึง สภาพของร่างกายที่เจริญเติบโต แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดีมีความสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถ ทำงานได้เป็นปกติ					
6	การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง				
7	การตรวจสุขภาพประจำปี				
8	การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรม กีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย				
9	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ				
10	มีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.3 ความผาสุกของครอบครัว หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลในครอบครัว รับบทบาทหน้าที่ มีความรักความผูกพันระหว่างกัน ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความมั่นคง และพึงพา มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งพึ่งพิงกันทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ กันทางกฎหมายและหรือทางสายโลหิต					
11	การมีครอบครัวอบอุ่น				
12	การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง				
13	การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง				
14	การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์				
15	การมีความรักความผูกพัน				
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์					
2.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ หรือการวิเคราะห์จำนวนความต้องการ ของบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งการขยายตัว หรือลดลงขององค์กร เพื่อความเหมาะสมของขนาดขององค์กรและ เป้าหมาย					
16	การวิเคราะห์กำลังคน				
17	กระบวนการรับคนเข้าทำงาน				
18	การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ				
19	การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลนในโรงเรียน				
20	ความสมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวน บุคลากร				
2.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน รักองค์กร ช่วยพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง					
21	การวัด หรือประเมินความรู้				
22	การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
23	ท่าที และบุคลิกในการทำงาน				
24	การดำเนินงานโครงการตามแผนงาน				
2.3 การประสานความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์กร บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์กรมีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ ร่วมกันทำงานไว้ใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้าง จุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
25	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักประสานความ ร่วมมือ				
26	การเจรจาต่อรอง				
27	การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์				
28	การทำงานเป็นทีม				
29	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
30	การมีอัธยาศัยดี				
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัด หรือการประเมินผลการทำงาน และ หรือพฤติกรรมและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้ใน การประเมินที่ได้รับการยอมรับ และเชื่อถือได้จากทั้งผู้ทำการประเมิน และผู้ได้รับการ ประเมิน					
31	การรอบรู้ในงาน				
32	การขยันและความเอาใจใส่ในงาน				
33	การคิดริเริ่ม				
34	การมีความรอบคอบ				
35	การเชื่อมั่นในตนเอง				
36	การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน				
37	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ					
3.1 ทักษะในการทำงาน หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็น ผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตนเอง สามารถทำกิจกรรมทำได้อย่างรวดเร็ว ไม่ ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการออกแบบ ทักษะการบัญชี ทักษะการคำนวณ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะทางวิศวกรรม เป็นต้น					
38	การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน				
39	การตรวจทานคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ				
40	การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน				
41	การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ กำหนด				
42	การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่ม คนที่แตกต่างได้				
3.2 บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่น ของสังคมมุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและ หน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน					
43	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย				
44	การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน				
45	การรู้ความสามารถ จุดดีและจุดด้อยของตน				
46	การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น				
47	การมีความรับผิดชอบ				
3.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การ จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ จูงใจในการ ปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
48	การพิจารณาขึ้นเงินเดือน				
49	การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม				
50	การมีเบี่ยงเบนในการทำงานพิเศษ				
51	การมีโบนัส				
52	การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล				
53	การท่องเที่ยวประจำปี				
4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน					
4.1 บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตัวกำหนดพฤติกรรม กฎ หรือมาตรฐานของ องค์กรที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการ ทุ่มเททำงาน พิจารณาจากคุณภาพและเวลาของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการ ปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม					
54	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์				
55	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด				
56	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรด้วย ความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของ องค์กร				
4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็น คล้ายตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน เป็น ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิด ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน					
57	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ				
58	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร				
59	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ				
60	การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่ บุคคลอื่น				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.3 ความรักดีต่อองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ ถ้าคนยิ่งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น					
61	การแสดงออก				
62	การรับรู้				
63	การเป็นสมาชิกที่ดี				
64	การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร				
65	การปกป้ององค์กร				
66	การประชาสัมพันธ์องค์กร				
5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข					
5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งความสวยงามของภูมิทัศน์ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งมีปัจจัยด้านงบประมาณ ระบบบริหารจัดการและความร่วมมือของบุคลากรและชุมชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดได้					
67	ความสวยงามของภูมิทัศน์				
68	ความเป็นระเบียบ				
69	ความสะอาดของอาคารสถานที่				
70	การอำนวยความสะดวก				
71	ความปลอดภัย				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูกัน ครูกับผู้บริหาร รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของครูมีผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและผู้บริหาร					
72	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู				
73	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร				
74	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง				
75	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน				
76	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน				
5.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ					
77	การวางแผน				
78	การจัดองค์กร				
79	การจัดการด้านบุคคล				
80	การอำนวยความสะดวก				
81	การประสานงาน				
82	การรายงาน				
83	การบริหารงบประมาณ				
6.ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน					
6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หมายถึง ความสงบที่เกิดขึ้นสันติภาพโดยสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิและเสรีภาพ คัดดีศรีความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม และสมดุลทางธรรมชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
84	การปราศจากความรุนแรง				
85	การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน				
86	การมีความยุติธรรม				
87	การเคารพกฎหมาย				
6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม					
88	การมีบทบาทด้านสังคม				
89	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน				
90	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายในชุมชน				
6.3 วัฒนธรรมชุมชน สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเป็นเวลานาน ยาวนาน ลักษณะนิสัยของสมาชิกในสังคม ค่านิยม ความเป็นระเบียบอันงดงาม จารีต การแสดงออกในความเจริญงอกงาม ศีลธรรมอันดีงามของประชาชน โดยมีการสืบทอดกันมา ยาวนาน					
91	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน				
92	การอนุรักษ์สืบสาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น				
93	การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด				
94	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์				
6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน อันหมายรวมถึง ความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตาอาทร ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปัน การเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนหรือมีจิตสาธารณะเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์บุคคลอื่น					

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
95	การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์				
96	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน				
97	การเห็นอกเห็นใจกัน				
98	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ				
99	การมีจิตสาธารณะ				

นายกริเดช แก้วมงคล

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายกริเดช แก้วมงคล
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ
ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิธีการแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. การดำเนินการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้
 - ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
 - ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้

ระยะที่ 3 การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือ

4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

5. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 การยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของ พฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำนักคะแนนแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

6. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้พิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่อง และขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ และเสนอเหตุผลหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย (ถ้ามี)

7. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) หรือทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่เขียนชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายกริเดช แก้วมงคล

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหาร
☐ ครู

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น ๆ ระบุ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 11 – 20 ปี
☐ ตั้งแต่ 21 – 30 ปี
☐ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในที่ตรงกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ซึ่งมีระดับความเหมาะสมดังนี้

5 หมายความว่า ระดับความเหมาะสม มากที่สุด

4 หมายความว่า ระดับความเหมาะสม มาก

3 หมายความว่า ระดับความเหมาะสม ปานกลาง

2 หมายความว่า ระดับความเหมาะสม น้อย

1 หมายความว่า ระดับความเหมาะสม น้อยที่สุด

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร						
1.1 สุขภาพทางใจ						
1	การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน					
2	การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน					
3	การมีความสุขในการทำงาน					
4	การมีความผ่อนคลายในการทำงาน					
5	การมีศีลธรรมในการทำงาน					
1.2 สุขภาพทางกาย						
6	การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง					
7	การตรวจสุขภาพประจำปี					
8	หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต					
9	การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย					
10	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.3 ความพึงพอใจของครอบครัว						
11	การมีครอบครัวอบอุ่น					
12	การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง					
13	การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง					
14	การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์					
15	การมีความรักความผูกพัน					
2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
2.1 การวางแผนอัตรากำลัง						
16	การวิเคราะห์กำลังคน					
17	กระบวนการรับคนเข้าทำงาน					
18	การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					
19	การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลนในโรงเรียน					
20	ความสมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนบุคลากร					
2.2 การพัฒนาบุคลากร						
21	การวัด หรือประเมินความรู้					
22	การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน					
23	ท่าที และบุคลิกในการทำงาน					
24	การดำเนินงานโครงการตามแผนงาน					
2.3 การประสานความร่วมมือ						
25	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักประสานความร่วมมือ					
26	การเจรจาต่อรอง					
27	การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์					
28	การทำงานเป็นทีม					
29	ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
30	การมีอัตราขาดดี					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
31	การรอบรู้ในงาน					
32	การขยันและความเอาใจใส่ในงาน					
33	การคิดริเริ่ม					
34	การมีความรอบคอบ					
35	การเชื่อมั่นในตนเอง					
36	การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน					
37	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ					
3. ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ						
3.1 ทักษะในการทำงาน						
38	การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน					
39	การตรวจทานคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ					
40	การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
41	การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด					
42	การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่างได้					
3.2 บทบาทหน้าที่						
43	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
44	การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน					
45	การรู้ความสามารถ จุดดีและจุดด้อยของตน					
46	การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
47	การมีความรับผิดชอบ					
3.3 เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
48	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม					
49	การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
50	การมีเบี้ยเลี้ยงในการทำงานพิเศษ					
51	การมีโบนัส					
52	การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล					
53	การท่องเที่ยวประจำปี					
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน						
4.1 บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน						
54	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์					
55	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
56	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จ ขององค์กร					
4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น						
57	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ					
58	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร					
59	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ					
60	การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น					
4.3 ความรักดีต่อองค์กร						
61	การแสดงออก					
62	การรับรู้					
63	การเป็นสมาชิกที่ดี					
64	การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร					
65	การปกป้ององค์กร					
66	การประชาสัมพันธ์องค์กร					
5. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข						
5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน						
67	ความสวยงามของภูมิทัศน์					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
68	ความเป็นระเบียบ					
69	ความสะอาดของอาคารสถานที่					
70	การอำนวยความสะดวก					
71	ความปลอดภัย					
5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม						
72	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู					
73	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร					
74	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง					
75	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน					
76	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน					
5.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน						
77	การวางแผน					
78	การจัดองค์กร					
79	การจัดการด้านบุคคล					
80	การอำนวยความสะดวก					
81	การประสานงาน					
82	การรายงาน					
83	การบริหารงบประมาณ					
6. ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน						
6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ						
84	การปราศจากความรุนแรง					
85	การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
86	การมีความยุติธรรม					
87	การเคารพกฎหมาย					
6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี						
88	การมีบทบาทด้านสังคม					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
89	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน					
90	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายใน ในชุมชน					
6.3 วัฒนธรรมชุมชน						
91	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน					
92	การอนุรักษ์สืบสาน และ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น					
93	การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด					
94	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์					
6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน						
95	การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์					
96	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
97	การเห็นอกเห็นใจกัน					
98	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
99	การมีจิตสาธารณะ					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นายภีรเดช แก้วมงคล

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 63 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินเครื่องมือวิจัย การพัฒนา
ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การมีสภาวะความเครียดหรือ กังวลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การมีความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การมีความผ่อนคลายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การมีศีลธรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. การตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อ สร้างสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. มีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ พอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. การมีครอบครัวอบอุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ พอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. การมีความเสมอภาคและ สมานฉันท์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
15. การมีความรักความผูกพัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. การวิเคราะห์กำลังคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. กระบวนการรับคนเข้าทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. การโยกย้าย ลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาด แคลนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ความสมดุลระหว่างภาระงาน กับจำนวนบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. การวัด หรือประเมินความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. การฝึกอบรม สัมมนา หรือ การศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. ทำที่ และบุคลิกในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. การดำเนินงานโครงการตาม แผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จัก ประสานความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. การเจรจาต่อรอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. การมีอัยยาศัยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31. การรอบรู้ในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. การขยันและความเอาใจใส่ ในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
33. การคิดริเริ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. การมีความรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. การเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36. การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. การเคารพเชื้อพังกฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38. การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39. การตรวจทานคุณภาพของงาน ที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40. การมีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41. การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. การมีความยืดหยุ่นสามารถ ทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่างได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. การปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44. การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การ ทำงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. การรู้ความสามารถ จุดดีและจุด ด้อยของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46. การกล้าแสดงความคิดเห็น และ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47. การมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48. การพิจารณาขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49. การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
50. การมีเบี่ยงเบนในการทำงาน พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51. การมีโบนัส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52. การมีสวัสดิการและค่า รักษาพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53. การท่องเที่ยวประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54. การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55. การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56. การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรด้วยความเต็มใจและ เชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57. การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58. การได้ร่วมทำงานตามแบบแผน ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59. การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60. การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61. การแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62. การรับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63. การเป็นสมาชิกที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64. การยอมรับต่อเป้าหมายของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65. การปกป้ององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
66. การประชาสัมพันธ์องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67. ความสวยงามของภูมิทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68. ความเป็นระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69. ความสะอาดของอาคารสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70. การอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
71. ความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
75. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
76. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
77. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
78. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
79. การจัดการด้านบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
80. การอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
81. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
82. การรายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
83. การบริหารงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
84. การปราศจากความรุนแรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
85. การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
86. การมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
87. การเคารพกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
88. การมีบทบาทด้านสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
89. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
90. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งภายนอกและภายในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
91. การมีส่วนร่วมของสมาชิกใน ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
92. การอนุรักษ์สืบสาน และ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
93. การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
94. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
95. การเคารพในคุณค่าความเป็น มนุษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
96. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
97. การเห็นอกเห็นใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
98. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
99. การมีจิตสาธารณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย
การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านสุขภาวะกายและจิตใจของบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น 0.85	1	0.44
	2	0.43
	3	0.39
	4	0.58
	5	0.63
	6	0.61
	7	0.38
	8	0.62
	9	0.53
	10	0.63
	11	0.53
	12	0.72
	13	0.69
	14	0.75
	15	0.78
2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ค่าความเชื่อมั่น 0.95	16	0.68
	17	0.66
	18	0.46
	19	0.65
	20	0.60
	21	0.78
	22	0.67
	23	0.84
	24	0.79

ตาราง 64 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	25	0.70
	26	0.69
	27	0.70
	28	0.70
	29	0.71
	30	0.75
	31	0.66
	32	0.58
	33	0.72
	34	0.78
	35	0.64
	36	0.77
	37	0.57
3. ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ ค่าความเชื่อมั่น 0.87	38	0.50
	39	0.55
	40	0.55
	41	0.50
	42	0.51
	43	0.37
	44	0.60
	45	0.42
	46	0.52
	47	0.36
	48	0.67
	49	0.66
	50	0.63

ตาราง 64 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	51	0.56
	52	0.64
	53	0.72
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.93	54	0.79
	55	0.73
	56	0.78
	57	0.76
	58	0.82
	59	0.78
	60	0.73
	61	0.80
	62	0.59
	63	0.57
	64	0.56
	65	0.58
	66	0.66
5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เอื้อต่อความสุข ค่าความเชื่อมั่น 0.96	67	0.66
	68	0.74
	69	0.73
	70	0.71
	71	0.66
	72	0.72
	73	0.77
	74	0.81
	75	0.78
	76	0.66

ตาราง 64 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	77	0.78
	78	0.83
	79	0.78
	80	0.72
	81	0.84
	82	0.79
	83	0.73
6. ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.87	84	0.74
	85	0.77
	86	0.67
	87	0.76
	88	0.87
	89	0.51
	90	0.81
	91	0.83
	92	0.62
	93	0.69
	94	0.61
	95	0.26
	96	0.26
	97	0.71
	98	0.26
	99	0.27
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98		

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

DATE: 10/27/2025

TIME: 0:54

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\PHIRADEJ\PHIRADEJ.SPJ:

PHIRADEJ

SYSTEM FILE from file 'C:\PHIRADEJ\DATA.dsf'

Sample Size = 501

Latent Variables AA AB AC AD AE AF HP

Relationships

MENT = AA

PHYS = AA

WELL = AA

WORK = AB

HUMA = AB

COLL = AB

PERT = AB

WSKI = AC

ROLE = AC

SALA = AC

WPNS = AD

OUTS = AD

ORGA = AD

OREN = AE

SOCI = AE

MAEN = AE

PEAC = AF

GOOD = AF

CULT = AF

COMP = AF

AA = HP

AB = HP

AC = HP

AD = HP

AE = HP

AF = HP

Covariance Matrix

	MENT	PHYS	WELL	WORK	HUMA	COLL
MENT	0.257					
PHYS	0.135	0.259				
WELL	0.096	0.128	0.211			
WORK	0.178	0.215	0.102	0.497		
HUMA	0.110	0.182	0.120	0.263	0.298	
COLL	0.132	0.154	0.097	0.180	0.220	0.268
PERT	0.094	0.114	0.091	0.129	0.180	0.189
WSKI	0.096	0.130	0.092	0.129	0.158	0.161
ROLE	0.065	0.088	0.076	0.064	0.116	0.120
SALA	0.209	0.178	0.102	0.382	0.286	0.202
WPNS	0.122	0.160	0.106	0.296	0.224	0.156
OUTS	0.122	0.157	0.106	0.228	0.183	0.165
ORGA	0.110	0.112	0.091	0.124	0.147	0.141
OREN	0.138	0.156	0.128	0.189	0.187	0.174
SOCI	0.130	0.135	0.085	0.190	0.177	0.183
MAEN	0.135	0.161	0.110	0.292	0.223	0.203
PEAC	0.129	0.144	0.078	0.261	0.196	0.179
GOOD	0.144	0.156	0.105	0.253	0.219	0.195
CULT	0.103	0.096	0.061	0.194	0.147	0.137

COMP 0.033 0.034 0.039 0.047 0.068 0.060

Covariance Matrix

PERT WSKI ROLE SALA WPNS OUTS

```

-----
PERT    0.193
WSKI    0.152    0.207
ROLE    0.122    0.153    0.160
SALA    0.151    0.153    0.103    0.752
WPNS    0.147    0.168    0.121    0.329    0.344
OUTS    0.131    0.170    0.132    0.234    0.230    0.293
ORGA    0.134    0.161    0.132    0.140    0.155    0.161
OREN    0.156    0.171    0.128    0.207    0.184    0.182
SOCI    0.153    0.151    0.122    0.203    0.185    0.196
MAEN    0.164    0.158    0.122    0.307    0.251    0.230
PEAC    0.140    0.154    0.109    0.293    0.239    0.213
GOOD    0.156    0.150    0.108    0.276    0.195    0.196
CULT    0.110    0.118    0.096    0.237    0.166    0.154
COMP    0.058    0.049    0.042    0.076    0.086    0.053

```

Covariance Matrix

ORGA OREN SOCI MAEN PEAC GOOD

```

-----
ORGA    0.229
OREN    0.187    0.308
SOCI    0.161    0.179    0.250
MAEN    0.158    0.226    0.229    0.352
PEAC    0.152    0.169    0.182    0.272    0.344
GOOD    0.155    0.190    0.212    0.256    0.241    0.330
CULT    0.125    0.141    0.163    0.210    0.187    0.192
COMP    0.060    0.062    0.047    0.064    0.059    0.039

```

Covariance Matrix

CULT COMP

```

-----
CULT    0.224
COMP    0.050    0.145

```

PHIRADEJ

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
MENT	0	0	0	0	0	0
PHYS	1	0	0	0	0	0
WELL	2	0	0	0	0	0
WORK	0	0	0	0	0	0
HUMA	0	3	0	0	0	0
COLL	0	4	0	0	0	0
PERT	0	5	0	0	0	0
WSKI	0	0	0	0	0	0
ROLE	0	0	6	0	0	0
SALA	0	0	7	0	0	0
WPNS	0	0	0	0	0	0
OUTS	0	0	0	8	0	0
ORGA	0	0	0	9	0	0
OREN	0	0	0	0	0	0
SOCI	0	0	0	0	10	0
MAEN	0	0	0	0	11	0
PEAC	0	0	0	0	0	0
GOOD	0	0	0	0	0	12
CULT	0	0	0	0	0	13
COMP	0	0	0	0	0	14

GAMMA

HP

AA	15
AB	16
AC	17
AD	18
AE	19
AF	20

PSI

AA	AB	AC	AD	AE	AF
21	22	23	24	25	26

PHIRADEJ

Number of Iterations =161

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
MENT	0.330	--	--	--	--	--
PHYS	0.415	--	--	--	--	--
	(0.030)					
	14.066					
WELL	0.300	--	--	--	--	--
	(0.025)					
	12.222					
WORK	--	0.549	--	--	--	--
HUMA	--	0.493	--	--	--	--
	(0.024)					
	20.135					
COLL	--	0.454	--	--	--	--
	(0.027)					
	16.596					
PERT	--	0.369	--	--	--	--
	(0.024)					
	15.491					

WSKI	--	--	0.349	--	--	--
ROLE	--	--	0.245	--	--	--
			(0.010)			
			24.630			
SALA	--	--	0.478	--	--	--
			(0.036)			
			13.385			
WPNS	--	--	--	0.487	--	--
OUTS	--	--	--	0.473	--	--
			(0.020)			
			23.631			
ORGA	--	--	--	0.336	--	--
			(0.019)			
			17.742			
OREN	--	--	--	--	0.428	--
SOCI	--	--	--	--	0.423	--
			(0.021)			
			20.395			
MAEN	--	--	--	--	0.540	--
			(0.024)			
			22.198			
PEAC	--	--	--	--	--	0.492
GOOD	--	--	--	--	--	0.521

					(0.022)	
					23.206	
CULT	--	--	--	--	--	0.367
					(0.019)	
					19.663	
COMP	--	--	--	--	--	0.128
					(0.018)	
					7.237	
GAMMA						
	HP					

AA	0.804					
	(0.061)					
	13.106					
AB	0.906					
	(0.050)					
	18.011					
AC	1.060					
	(0.048)					
	21.960					
AD	0.970					
	(0.045)					
	21.326					
AE	0.935					
	(0.050)					
	18.672					

AF 0.916

(0.045)

20.348

Covariance Matrix of ETA and KSI

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
AA	1.000					
AB	0.728	1.000				
AC	0.853	0.960	1.000			
AD	0.781	0.879	1.028	1.000		
AE	0.752	0.846	0.991	0.907	1.000	
AF	0.737	0.829	0.971	0.889	0.856	1.000
HP	0.804	0.906	1.060	0.970	0.935	0.916

Covariance Matrix of ETA and KSI

HP	
HP	1.000
PHI	
HP	
PHI	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

AA	AB	AC	AD	AE	AF
0.353	0.180	-0.123	0.059	0.126	0.161
(0.055)	(0.029)	(0.041)	(0.017)	(0.017)	(0.027)
6.396	6.131	-3.027	3.372	7.281	5.881

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

AA	AB	AC	AD	AE	AF
----	----	----	----	----	----

0.647 0.820 1.123 0.941 0.874 0.839

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

AA AB AC AD AE AF

0.647 0.820 1.123 0.941 0.874 0.839

THETA-EPS

MENT PHYS WELL WORK HUMA COLL

MENT 0.147

(0.011)

13.602

PHYS -- 0.088

(0.009)

9.597

WELL -- -- 0.121

(0.009)

13.516

WORK 0.042 0.053 -0.006 0.178

(0.008) (0.008) (0.007) (0.018)

5.275 6.974 -0.806 9.650

HUMA -0.016 0.031 0.016 -0.008 0.060

(0.005) (0.005) (0.004) (0.010) (0.007)

-2.979 6.106 3.741 -0.785 9.198

COLL 0.012 0.016 -- -0.064 -- 0.058

(0.005) (0.004) (0.009) (0.006)

2.549 3.752 -7.402 10.000

PERT -- -- 0.011 -0.065 -- 0.016

(0.003) (0.007) (0.004)

			3.202	-9.233		4.262
WSKI	--	--	--	-0.046	-0.010	--
			(0.006)	(0.003)		
			-7.986	-3.719		
ROLE	--	--	0.013	-0.055	--	0.008
			(0.004)	(0.006)	(0.003)	
			3.680	-9.377	2.731	
SALA	0.060	--	--	0.102	0.064	--
	(0.011)			(0.015)	(0.009)	
	5.432			6.987	7.022	
WPNS	--	--	--	0.056	0.016	-0.035
				(0.008)	(0.005)	(0.004)
				7.182	2.924	-8.336
OUTS	--	--	--	--	-0.021	-0.025
				(0.005)	(0.005)	
				-4.758	-5.176	
ORGA	0.022	--	0.013	-0.029	--	--
	(0.005)		(0.005)	(0.006)		
	4.066		2.616	-4.912		
OREN	0.034	0.023	0.034	--	--	--
	(0.007)	(0.005)	(0.006)			
	5.152	4.285	5.532			
SOCI	0.019	--	--	-0.011	--	0.016
	(0.005)			(0.005)	(0.004)	
	4.134			-1.981	4.430	

MAEN	-0.005	--	--	0.030	--	--
	(0.005)			(0.006)		
	-1.052			4.796		

PEAC	--	--	-0.023	0.022	--	--
			(0.005)	(0.007)		
			-4.301	3.194		

GOOD	--	--	--	--	0.009	--
					(0.004)	
					2.173	

CULT	--	-0.015	-0.014	0.014	--	--
		(0.004)	(0.005)	(0.006)		
		-3.423	-2.924	2.412		

COMP	--	--	--	--	0.018	0.012
					(0.005)	(0.005)
					3.550	2.326

THETA-EPS

PERT	WSKI	ROLE	SALA	WPNS	OUTS
------	------	------	------	------	------

PERT	0.054
	(0.005)
	11.802

WSKI	0.024	0.084
	(0.003)	(0.008)
	7.401	11.022

ROLE	0.032	0.066	0.099
	(0.004)	(0.006)	(0.007)
	8.660	10.701	14.915

SALA	--	--	--	0.503		
				(0.032)		
				15.646		
WPNS	--	--	--	0.086	0.111	
				(0.011)	(0.008)	
				7.618	13.330	
OUTS	-0.020	--	0.013	--	--	0.069
	(0.004)		(0.003)			(0.007)
	-5.177		4.101			10.560
ORGA	0.023	0.040	0.045	-0.017	--	--
	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.008)		
	6.482	8.600	9.274	-2.004		
OREN	0.017	0.021	0.022	--	--	--
	(0.004)	(0.005)	(0.005)			
	4.733	4.316	4.483			
SOCI	0.020	0.006	0.022	--	--	0.015
	(0.003)	(0.004)	(0.004)			(0.004)
	6.207	1.630	5.023			3.694
MAEN	--	-0.022	-0.003	0.033	--	--
		(0.003)	(0.004)	(0.009)		
		-6.562	-0.812	3.669		
PEAC	--	--	--	0.048	0.019	--
				(0.011)	(0.005)	
				4.289	3.845	
GOOD	--	-0.021	-0.007	0.022	-0.036	-0.024

	(0.004)	(0.004)	(0.011)	(0.006)	(0.005)
	-5.425	-1.838	2.024	-6.454	-4.488

CULT	--	--	0.014	0.055	--	--
			(0.003)	(0.009)		
			4.535	5.970		

COMP	0.016	--	--	0.021	0.034	--
	(0.004)			(0.010)	(0.005)	
	4.089			2.081	6.366	

THETA-EPS

	ORGA	OREN	SOCI	MAEN	PEAC	GOOD
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORGA	0.115					
	(0.007)					
	15.604					
OREN	0.057	0.128				
	(0.006)	(0.009)				
	9.604	14.291				
SOCI	0.033	--	0.070			
	(0.004)		(0.006)			
	8.352		12.488			
MAEN	--	--	--	0.057		
				(0.006)		
				9.004		
PEAC	0.011	-0.008	--	0.038	0.099	
	(0.005)	(0.005)		(0.006)	(0.010)	
	2.483	-1.421		6.576	10.313	

GOOD	--	--	0.021	0.016	-0.018	0.059
			(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)
			4.770	2.895	-2.447	6.456

CULT	0.016	--	0.028	0.035	--	--
	(0.004)		(0.004)	(0.005)		
	4.164		7.129	6.892		

COMP	0.015	--	--	--	--	-0.029
	(0.004)				(0.005)	
	3.561				-5.332	

THETA-EPS

CULT	COMP
------	------

CULT	0.087
	(0.006)
	14.045

COMP	--	0.130
	(0.008)	
	15.619	

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

MENT	PHYS	WELL	WORK	HUMA	COLL
------	------	------	------	------	------

0.426	0.663	0.427	0.629	0.802	0.781
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

PERT	WSKI	ROLE	SALA	WPNS	OUTS
------	------	------	------	------	------

0.718	0.592	0.379	0.312	0.682	0.765
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

ORGA	OREN	SOCI	MAEN	PEAC	GOOD
------	------	------	------	------	------

0.495 0.588 0.717 0.837 0.709 0.822

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

CULT COMP

0.607 0.111

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 74

Minimum Fit Function Chi-Square = 88.345 (P = 0.122)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 89.774 (P = 0.102)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 15.774

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 43.837)

Minimum Fit Function Value = 0.177

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0315

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0877)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0206

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0344)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.724

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.692 ; 0.780)

ECVI for Saturated Model = 0.840

ECVI for Independence Model = 57.673

Chi-Square for Independence Model with 190 Degrees of Freedom = 28796.562

Independence AIC = 28836.562

Model AIC = 361.774

Saturated AIC = 420.000

Independence CAIC = 28940.894

Model CAIC = 1071.232

Saturated CAIC = 1515.487

Normed Fit Index (NFI) = 0.997

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.999

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.388

Comparative Fit Index (CFI) = 0.999

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.992

Critical N (CN) = 596.416

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00703

Standardized RMR = 0.0229

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.982

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.950

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.346

PHIRADEJ

Factor Scores Regressions

ETA

	MENT	PHYS	WELL	WORK	HUMA	COLL
AA	0.568	0.939	0.432	-0.423	0.030	-0.071
AB	0.048	-0.467	0.030	0.659	0.485	0.675
AC	0.175	-0.015	0.022	-0.098	0.194	0.456
AD	0.077	-0.033	-0.001	-0.094	0.000	0.555
AE	0.081	-0.097	-0.019	-0.105	0.288	0.151
AF	0.061	-0.058	0.105	-0.052	-0.034	0.278

ETA

	PERT	WSKI	ROLE	SALA	WPNS	OUTS
AA	0.166	0.505	-0.528	-0.095	0.345	0.243
AB	0.622	0.308	-0.131	-0.203	-0.057	0.521
AC	0.224	-0.015	-0.507	-0.286	0.610	0.657
AD	-0.075	0.481	-0.412	-0.109	0.646	0.674
AE	-0.373	0.905	-0.415	-0.065	0.210	0.119
AF	-0.064	0.389	-0.224	-0.198	0.362	0.378

ETA

	ORGA	OREN	SOCI	MAEN	PEAC	GOOD
AA	-0.062	-0.377	-0.248	0.440	-0.066	0.220
AB	-0.003	-0.033	-0.355	-0.041	-0.090	0.142
AC	0.107	0.070	-0.306	0.266	-0.030	0.517
AD	0.219	-0.105	-0.436	0.342	-0.238	0.550
AE	-0.293	0.203	0.457	0.976	-0.169	0.173
AF	-0.305	0.187	-0.334	-0.368	0.437	1.010

ETA

	CULT	COMP
AA	0.288	-0.056
AB	0.015	-0.145
AC	0.202	-0.122
AD	0.007	-0.122
AE	-0.275	0.043
AF	0.488	0.183

PHIRADEJ

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
MENT	0.330	--	--	--	--	--
PHYS	0.415	--	--	--	--	--
WELL	0.300	--	--	--	--	--
WORK	--	0.549	--	--	--	--
HUMA	--	0.493	--	--	--	--
COLL	--	0.454	--	--	--	--
PERT	--	0.369	--	--	--	--
WSKI	--	--	0.349	--	--	--
ROLE	--	--	0.245	--	--	--
SALA	--	--	0.478	--	--	--
WPNS	--	--	--	0.487	--	--
OUTS	--	--	--	0.473	--	--

ORGA	--	--	--	0.336	--	--
OREN	--	--	--	--	0.428	--
SOCI	--	--	--	--	0.423	--
MAEN	--	--	--	--	0.540	--
PEAC	--	--	--	--	--	0.492
GOOD	--	--	--	--	--	0.521
CULT	--	--	--	--	--	0.367
COMP	--	--	--	--	--	0.128

GAMMA

HP

AA	0.804
AB	0.906
AC	1.060
AD	0.970
AE	0.935
AF	0.916

Correlation Matrix of ETA and KSI

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
AA	1.000					
AB	0.728	1.000				
AC	0.853	0.960	1.000			
AD	0.781	0.879	1.028	1.000		
AE	0.752	0.846	0.991	0.907	1.000	
AF	0.737	0.829	0.971	0.889	0.856	1.000
HP	0.804	0.906	1.060	0.970	0.935	0.916

Correlation Matrix of ETA and KSI

HP

HP	1.000
----	-------

PSI

Note: This matrix is diagonal.

AA AB AC AD AE AF

	0.353	0.180	-0.123	0.059	0.126	0.161
PHIRADEJ						
Completely Standardized Solution						
LAMBDA-Y						
	AA	AB	AC	AD	AE	AF
MENT	0.653	--	--	--	--	--
PHYS	0.814	--	--	--	--	--
WELL	0.654	--	--	--	--	--
WORK	--	0.793	--	--	--	--
HUMA	--	0.896	--	--	--	--
COLL	--	0.884	--	--	--	--
PERT	--	0.847	--	--	--	--
WSKI	--	--	0.770	--	--	--
ROLE	--	--	0.615	--	--	--
SALA	--	--	0.559	--	--	--
WPNS	--	--	--	0.826	--	--
OUTS	--	--	--	0.875	--	--
ORGA	--	--	--	0.703	--	--
OREN	--	--	--	--	0.767	--
SOCI	--	--	--	--	0.847	--
MAEN	--	--	--	--	0.915	--
PEAC	--	--	--	--	--	0.842
GOOD	--	--	--	--	--	0.907
CULT	--	--	--	--	--	0.779
COMP	--	--	--	--	--	0.334
GAMMA						
HP						
AA	0.804					
AB	0.906					
AC	1.060					
AD	0.970					

AE 0.935

AF 0.916

Correlation Matrix of ETA and KSI

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
AA	1.000					
AB	0.728	1.000				
AC	0.853	0.960	1.000			
AD	0.781	0.879	1.028	1.000		
AE	0.752	0.846	0.991	0.907	1.000	
AF	0.737	0.829	0.971	0.889	0.856	1.000
HP	0.804	0.906	1.060	0.970	0.935	0.916

Correlation Matrix of ETA and KSI

HP

HP 1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
AA	0.353					
AB	0.180	1.000				
AC	-0.123	0.960	1.000			
AD	0.059	0.879	1.028	1.000		
AE	0.126	0.846	0.991	0.907	1.000	
AF	0.161	0.829	0.971	0.889	0.856	1.000

PHIRADEJ

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

HP

AA 0.804

(0.061)

13.106

AB 0.906

(0.050)

18.011

AC 1.060

(0.048)

21.960

AD 0.970

(0.045)

21.326

AE 0.935

(0.050)

18.672

AF 0.916

(0.045)

20.348

Total Effects of X on Y

HP

MENT 0.266

(0.020)

13.106

PHYS 0.334

(0.020)

16.464

WELL 0.242

(0.018)

13.129

WORK 0.497

(0.028)

18.011

HUMA 0.446

(0.021)

21.339

COLL 0.411

(0.019)

21.447

PERT 0.335

(0.017)

20.164

WSKI 0.370

(0.017)

21.960

ROLE 0.260

(0.016)

15.850

SALA 0.507

(0.036)

14.092

WPNS 0.473

(0.022)

21.326

OUTS 0.459

(0.020)

23.100

ORGA 0.326

(0.019)

17.349

OREN 0.400

(0.021)

18.672

SOCI 0.395

(0.019)

20.975

MAEN 0.505

(0.021)

23.568

PEAC 0.450

(0.022)

20.348

GOOD 0.477

(0.021)

22.277

CULT 0.336

(0.019)

18.176

COMP 0.117

(0.016)

7.153

PHIRADEJ

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

HP

AA	0.804
AB	0.906
AC	1.060
AD	0.970
AE	0.935
AF	0.916

Standardized Total Effects of ETA on Y

	AA	AB	AC	AD	AE	AF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
MENT	0.330	--	--	--	--	--
PHYS	0.415	--	--	--	--	--
WELL	0.300	--	--	--	--	--
WORK	--	0.549	--	--	--	--
HUMA	--	0.493	--	--	--	--
COLL	--	0.454	--	--	--	--
PERT	--	0.369	--	--	--	--
WSKI	--	--	0.349	--	--	--
ROLE	--	--	0.245	--	--	--
SALA	--	--	0.478	--	--	--
WPNS	--	--	--	0.487	--	--
OUTS	--	--	--	0.473	--	--
ORGA	--	--	--	0.336	--	--
OREN	--	--	--	--	0.428	--
SOCI	--	--	--	--	0.423	--
MAEN	--	--	--	--	0.540	--
PEAC	--	--	--	--	--	0.492
GOOD	--	--	--	--	--	0.521
CULT	--	--	--	--	--	0.367
COMP	--	--	--	--	--	0.128

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

AA	AB	AC	AD	AE	AF
----	----	----	----	----	----

MENT	0.653	--	--	--	--	--
PHYS	0.814	--	--	--	--	--
WELL	0.654	--	--	--	--	--
WORK	--	0.793	--	--	--	--
HUMA	--	0.896	--	--	--	--
COLL	--	0.884	--	--	--	--
PERT	--	0.847	--	--	--	--
WSKI	--	--	0.770	--	--	--
ROLE	--	--	0.615	--	--	--
SALA	--	--	0.559	--	--	--
WPNS	--	--	--	0.826	--	--
OUTS	--	--	--	0.875	--	--
ORGA	--	--	--	0.703	--	--
OREN	--	--	--	--	0.767	--
SOCI	--	--	--	--	0.847	--
MAEN	--	--	--	--	0.915	--
PEAC	--	--	--	--	--	0.842
GOOD	--	--	--	--	--	0.907
CULT	--	--	--	--	--	0.779
COMP	--	--	--	--	--	0.334

Standardized Total Effects of X on Y

HP

MENT	0.266
PHYS	0.334
WELL	0.242
WORK	0.497
HUMA	0.446
COLL	0.411
PERT	0.335
WSKI	0.370
ROLE	0.260
SALA	0.507

WPNS	0.473
OUTS	0.459
ORGA	0.326
OREN	0.400
SOCI	0.395
MAEN	0.505
PEAC	0.450
GOOD	0.477
CULT	0.336
COMP	0.117

Completely Standardized Total Effects of X on Y

HP

MENT	0.525
PHYS	0.655
WELL	0.526
WORK	0.718
HUMA	0.811
COLL	0.800
PERT	0.767
WSKI	0.816
ROLE	0.652
SALA	0.592
WPNS	0.801
OUTS	0.849
ORGA	0.682
OREN	0.717
SOCI	0.792
MAEN	0.855
PEAC	0.771
GOOD	0.830
CULT	0.714
COMP	0.306

Time used: 0.078 Seconds

ภาคผนวก จ
คู่มือการใช้เครื่องมือ

คู่มือการใช้

ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. คำชี้แจง

1.1 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยตัวบ่งชี้ทุกองค์ประกอบได้ผ่านกระบวนการพัฒนาตามหลักสูตร แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการวิจัย สามารถนำไปประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

1.2 สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) สามารถนำคู่มือการใช้ฉบับนี้ ไปเป็นกรอบแนวทางการตรวจสอบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนได้

1.3 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 9 ประเด็น ดังนี้

- 1) คำชี้แจง
- 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ
- 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
- 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
- 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และ ร่องรอย/ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้
- 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้
- 7) แบบประเมินพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 8) แบบสรุปผลการประเมินพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้แห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 9) สรุปผลการประเมิน

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นระบบในการพัฒนาครู

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา
- 3.2 สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของครู บุคลากร และความสำเร็จในการบริหารจัดการผู้บริหาร
- 3.3 หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาการปฏิรูปประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องเพิ่มการวิจัยและพัฒนาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน คุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี

รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 17) สอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสนี้จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2564, หน้า 67) องค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์มากขึ้น เพราะเป็นทรัพยากรที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรและประเทศได้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร มีจุดประสงค์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความเครียด และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่น ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมเรียนรู้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน (ก้านทอง บุหระ, 2560, หน้า 78)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ระบุว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ กฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบาทปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวร้าวการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย” เป็นเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศในการไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบูรณาการในการเสริมสร้างศักยภาพของคนภายในประเทศ

รัฐบาลไทยได้กำหนดแนวนโยบายในการปฏิรูประบบการศึกษาของชาติมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีสิทธิ์เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการแทบทุกอย่างกิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิ์จัดการดูแลได้แก่ ระบบสาธารณสุขูปโภคการศึกษา และศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตและทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมส่วนกิจกรรมใหญ่ ๆ สองอย่างที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดคือการทหารและการต่างประเทศ ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการมีแผนในการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่อปท. ที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา และมีเงื่อนไขสำคัญที่ว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดยังขาดความพร้อมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการจัดการศึกษาแทนไปก่อน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงามในการดำรงชีวิต พร้อมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะ(Public Service) ให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ การศึกษาถือว่าเป็นบริการสาธารณะประเภทหนึ่งที่กำหนดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายต่าง ๆ

กล่าวคือ มาตรา 54 วรรคสองวรรคสามและวรรคสี่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับ

การศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ”

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญ ประกอบด้วย หลักการจัดการ ศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกำหนด วิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม รู้รัก สามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

การปฏิรูปการศึกษาจะต้องพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพความเป็นจริงปัจจัยสำคัญของการศึกษา ได้แก่ ด้านปรัชญาการศึกษาของชาติ นโยบายการศึกษาของชาติ วิสัยทัศน์การศึกษาของชาติ ด้านหลักสูตรการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและ ประเมินผล และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานที่ดูแลกำกับและเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพ ซึ่งไม่จำเป็นต้องรื้อระบบแต่ต้องจัดระบบใหม่ให้ทันสมัยต่อการบริหารจัดการ ติดตามประเมินผลได้ และพร้อมสำหรับการพัฒนาต่อไปต้องทำให้โรงเรียนที่ทำงานชุมชนและประเทศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีความสุขใน

การทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้จักข้อบกพร่อง ข้อจำกัด และจุดแข็งของตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพโรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่ในสภาพปัจจุบันกลับพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งผู้บริหารและคณะครูต้องมีการะงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาปิดภาคเรียน ความสุขในการทำงานของบุคลากรกำลังถูกบั่นทอนลง เพราะองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และเทคโนโลยี สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุข ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้องค์กรโดยรวมดีขึ้นด้วยการสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงมีประโยชน์ในหลายด้าน

ในปัจจุบันประเทศไทยมี อบท. จำนวน 7,852 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 76 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 5,333 แห่ง เทศบาล 2,441 กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และเมืองพัทยา 1 แห่ง (กรมการปกครองท้องถิ่น, 2560) อบท. มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณและทรัพย์สินด้านการพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านการระดมผู้รู้ในชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีอบท. เป็นจำนวนไม่น้อย ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือผู้บริหารของ อบท. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์และเห็นความสำคัญของการศึกษามีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา สาเหตุสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านนโยบายของส่วนกลางที่เปลี่ยนแปลงบ่อย กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค โครงสร้างการแบ่งส่วนงานที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่ยังติดขัดกับวัฒนธรรมอำนาจจึงเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 56) ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนจัดการด้านการศึกษาต้องปรับตัว ทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็น

หนึ่งที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน ตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552-2561 เน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้สถาบันวิจัยแห่งชาติดำเนินการประชุมระดมความคิดเห็นด้านการปฏิรูปการศึกษา ผลสรุปออกมาว่า ประเด็นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูควรมีดำเนินการวิจัย และการแก้ปัญหาสุขภาวะทางอาชีพครู หากพบว่าครูทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ย่อมมีผลโดยตรงต่อการสอนนักเรียนและระบบการดำเนินงานของโรงเรียน นอกจากนี้ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลให้เกิดภาวะของการขาดแคลนครูอันเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นเพื่อจะได้มีการจัดการบริหารปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเยาวชนที่ดีไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (เมธพร พงษ์ลักษณ์, 2559, หน้า 2)

องค์กรแห่งความสุข เป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน หรือลดอัตราการขาดงานทั้งยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อหาบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร สอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ได้เสนอแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่า Happy 8 Workplace (ความสุขแปดประการ) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ 1) ด้านสุขภาพดี(Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย(Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม(Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) แนวคิด Happy 8 Workplace ความสุขแปดประการนี้เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิก ที่ดีต่อครอบครัวองค์กรและสังคม

โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุขของชีวิตนั้น เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเอง โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญูมีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเองรัก ดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555, หน้า 1-14)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร และคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็มีความสุขที่ทำงานก็จะน่าอยู่ (วรรณภา สือกิตินันท์, 2557, หน้า 3) สอดคล้องกับพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวไว้ในที่ประชุมเมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2566 ว่า การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) จะอยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งนำนโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อนเพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่อกันภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และใช้สำนวนที่เข้าใจง่ายคือ “เรียนดี มีความสุข” เพื่อเดินทางยกระดับคุณภาพการศึกษาไปด้วยกัน ซึ่งการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่ม จากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผล ให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ <https://www.moe.go.th/> สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2567)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้หลักการและวิธีการประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ

ประเมินโรงเรียน และผลที่ได้จากการประเมินสามารถกำหนดเป็นข้อเสนอเชิง นโยบาย เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูล ประเด็นพิจารณาประกอบการประเมินตัวบ่งชี้

5.1 องค์ประกอบหลัก สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร

สุขภาพกายสุขภาพใจของบุคลากร หมายถึง สุขภาวะองค์รวมเป็น สุขภาพ ความปลอดภัย ทั้งทางกาย และจิตใจที่องค์กรจะต้องดูแลบุคลากรเพื่อป้องกันการป่วย เจ็บ หลีกเสี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อ องค์กรอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเพื่อตัวของบุคลากรแต่ละท่านเอง หรือเพื่อองค์กร ได้แก่

1) สุขภาพทางใจ 2) สุขภาพทางใจ 3) ความผาสุกของครอบครัว

5.1.1 องค์ประกอบย่อย สุขภาพทางใจ

นิยาม สุขภาพทางใจ หมายถึง สภาพชีวิตอันเป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกอันเป็นผลจากการรับรู้ สภาวะสุขภาพ ความรู้สึกอันเป็นผลจากความสามารถของจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1. การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
2. การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การมีความสุขในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4. การมีความผ่อนคลายในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5. การมีศีลธรรมในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.1.2 องค์ประกอบย่อย สุขภาพทางกาย

นิยาม สุขภาพทางการ หมายถึง สภาพของร่างกายที่เจริญเติบโต แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดีมีความสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถทำงานได้เป็นปกติ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ รายงานการประเมินตนเอง และ รายงานการตรวจสุขภาพประจำปี
2.การตรวจสุขภาพประจำปี	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ รายงานการ ประเมินตนเอง และ รายงานการตรวจสุขภาพประจำปี
3.หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
5.การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.1.3 องค์ประกอบย่อย ความผูกพันของครอบครัว

นิยาม : ความผูกพันของครอบครัว หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลในครอบครัว รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรักความผูกพันระหว่างกัน ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความมั่นคงและพึงพา มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งพึงพิงกันทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและหรือทางสายโลหิต

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การมีครอบครัวอบอุ่น	-เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง	-เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง	-เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
	คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การมีความเสมอภาคและ สมานฉันท์	-เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกร ทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การมีความรักความ ผูกพัน	-เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกร ทำงานของครูและบุคลากร เช่น บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.2 องค์ประกอบหลัก การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคล หมายถึง หลักการบริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับ
บุคลากรในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการ
วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการ สรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจาก
ราชการ ทั้งนี้ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ตั้งแต่เข้ามาสู่
หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของ
บุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังคน 2) การพัฒนาบุคลากร
3) การประสานความร่วมมือ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2.1 องค์ประกอบย่อย การวางแผนอัตรากำลัง

นิยาม : การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ หรือ
การวิเคราะห์จำนวนความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมและ
สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งการขยายตัว หรือลดลงขององค์กรเพื่อ
ความเหมาะสมของขนาดขององค์กรและเป้าหมาย

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การวิเคราะห์กำลังคน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
2.กระบวนการรับคนเข้าทำงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
3.การโยกย้าย ลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
4.การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาด แคลนในโรงเรียน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
5.ความสมดุลระหว่างภาระงาน กับจำนวนบุคลากร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.2.2 องค์ประกอบย่อย การพัฒนาบุคลากร

นิยาม : การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน รักองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การวัด หรือประเมินความรู้	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษา ดูงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.ท่าที และบุคลิกในการทำงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การดำเนินงานโครงการตามแผนงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.2.3 องค์ประกอบย่อย การประสานความร่วมมือ

นิยาม : การประสานความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะของการทำงาน ที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์กร บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์กรมีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้จักประสานความร่วมมือ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การเจรจาต่อรอง	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การรวมพลังแรงงาน สัมพันธ์	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การทำงานเป็นทีม	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.2.4 องค์ประกอบย่อย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัด หรือการประเมินผลการทำงาน หรือพฤติกรรมคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินที่ได้รับการยอมรับ และเชื่อถือได้จากผู้นำการประเมิน และผู้ได้รับการประเมิน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การรอบรู้ในงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การขยันและความเอาใจใส่ในงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การคิดริเริ่ม	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การมีความรอบคอบ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การเชื่อมั่นในตนเอง	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
6.การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
	การศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
7.การเคารพเชื้อพัง กฎระเบียบ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.3 องค์ประกอบหลัก โอกาสเติบโตทางสายอาชีพ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การพัฒนาอาชีพ กระบวนการพัฒนาในสายอาชีพที่มีเฉพาะเจาะจง การพัฒนาตัวเอง การเตรียมความพร้อมอยู่เสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การปรับขึ้นเงินเดือน การเพิ่มคุณค่าของงาน การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การเสริมโอกาสที่สำคัญ รวมทั้งการจัดสรรความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กร การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้นั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้อาชีพทางสังคม และช่วงวัยตามลำดับขั้นของพัฒนาการทางด้านอาชีพ ได้แก่ 1) ทักษะในการทำงาน 2) บทบาทหน้าที่ และ 3) เงินเดือนและค่าตอบแทน

5.3.1 องค์ประกอบย่อย ทักษะในการทำงาน

นิยาม : ทักษะในการทำงาน หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการทำ การอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตนเอง สามารถทำกิจกรรมทำได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการออกแบบ ทักษะการบัญชี ทักษะการคำนวณ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะทางวิศวกรรม เป็นต้น

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
2.การตรวจทานคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่างได้	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.3.2 องค์ประกอบย่อย บทบาทหน้าที่

นิยาม : บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
2.การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การรู้ความสามารถ จุติ และจุดด้อยของตน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การมีความรับผิดชอบ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.3.3 องค์ประกอบย่อย เงินเดือนและค่าตอบแทน

นิยาม : เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การพิจารณาชั้น เงินเดือน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การมีค่าครองชีพที่ เหมาะสม	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การมีเบี่ยงเบนในการ ทำงานพิเศษ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การมีโบนัส	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การมีสวัสดิการและ ค่ารักษาพยาบาล	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
6.การท่องเที่ยวประจำปี	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.4 องค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน 2) ค่านิยมที่โดดเด่น 3) ความภักดีต่อองค์กร

5.4.1 องค์ประกอบย่อย บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน

นิยาม : บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตัวกำหนดพฤติกรรม กฎ หรือ มาตรฐานขององค์กรที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน พิจารณาจากคุณภาพและเวลาของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.4.2 องค์ประกอบย่อย ค่านิยมที่โดดเด่น

นิยาม : ค่านิยมที่โดดเด่น หมายถึง ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน ความมั่นใจ การยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตามและพร้อมที่จะปฏิบัติตามสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คนในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน เป็นข้อกำหนดคร่าวๆของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.4.3 องค์ประกอบย่อย ความรักดีต่อองค์กร

นิยาม : ความรักดีต่อองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การแสดงออก	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
2.การรับรู้	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
3.การเป็นสมาชิกที่ดี	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
4.การยอมรับต่อเป้าหมายของ องค์กร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
5.การปกป้ององค์กร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา
6.การประชาสัมพันธ์องค์กร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา

5.5 องค์ประกอบหลัก บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อ

ต่อความสุข

การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในที่ทำงาน ซึ่งหมายรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน หรือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารงาน

5.5.1 องค์ประกอบย่อย สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน

นิยาม : สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง องค์ประกอบภายในซึ่ง ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งความสวยงามของภูมิทัศน์ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งมีปัจจัยด้านงบประมาณ ระบบบริหารจัดการและความร่วมมือของครูและชุมชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดได้

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.ความสวยงามของภูมิทัศน์	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.ความเป็นระเบียบ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.ความสะอาดของอาคารสถานที่	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การอำนวยความสะดวก	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.ความปลอดภัย	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึก การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.5.3 องค์ประกอบย่อย สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน

นิยาม : สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/เอกสาร/ประเด็นการพิจารณา
1.การวางแผน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การจัดองค์กร	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การจัดการด้านบุคคล	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การอำนวยการ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การประสานงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
6.การรายงาน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย/เอกสาร/ประเด็นการพิจารณา
7.การบริหาร งบประมาณ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.6 องค์ประกอบหลัก ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน

ชุมชนสมานฉันท์ หมายถึง การที่สมาชิกในชุมชน ผู้นำ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และร่วมกันรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมกันบนฐานความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับสมาชิกในชุมชน สร้างความพึงพอใจ ร่วมกัน สร้างความเห็นพ้องกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน ทำเหมือนกัน พร้อมใจกันมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ได้แก่ 1) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2) การมีผู้นำชุมชนที่ดี 3) วัฒนธรรมชุมชน 4) ความเอื้ออาทรของชุมชน

5.6.1 องค์ประกอบย่อย การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

นิยาม : การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หมายถึง ความสงบที่เกิดขึ้นเป็นสันติภาพโดยสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิและเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม และสมดุลทางธรรมชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การปราศจากความรุนแรง	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การเคารพลีขิต ซึ่งกันและกัน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
3.การมีความยุติธรรม	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การเคารพกฎหมาย	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.6.2 องค์ประกอบย่อย การมีผู้นำชุมชนที่ดี

นิยาม : การมีผู้นำชุมชนที่ดี หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิด ความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การมีบทบาทด้านสังคม	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายในชุมชน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.6.3 องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมชุมชน

นิยาม : วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเป็นเวลานาน ลักษณะนิสัยของสมาชิกในสังคม ค่านิยม ความเป็นระเบียบอันงดงาม จารีต การแสดงออกในความเจริญงอกงาม ศีลธรรมอันดีงามของประชาชน โดยมีการสืบทอดกันมายาวนาน

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การอนุรักษ์สืบสาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

5.6.4 องค์ประกอบย่อย ความเอื้ออาทรของชุมชน

นิยาม : ความเอื้ออาทร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นหรือสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลโดยปราศจากความต้องการสิ่งตอบแทน อันหมายถึง ความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตาอาทร ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปัน การเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนหรือมีจิตสาธารณะเพื่อบ่มุ่ให้เกิดประโยชน์บุคคลอื่น

รายการตัวบ่งชี้	ร่องรอย เอกสาร ประเด็นการพิจารณา
1.การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการและรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
2.การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการและรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
3.การเห็นอกเห็นใจกัน	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการและรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
4.การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการและรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
5.การมีจิตสาธารณะ	-เอกสาร หลักฐาน บันทึกประชุม คำสั่ง บันทึกการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการและรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

6. แนวทางการประเมินและการแปลผลการประเมินในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

1. ใช้แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน พิจารณาตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยใช้หลักการพิจารณาการประเมินแบบองค์รวม ประเมินและตัดสินผลโดยอาศัย ความเชี่ยวชาญ ประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามขอบเขตร่องรอย/ประเด็นพิจารณา ประกอบการให้คะแนนระดับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน

ความคิดเห็นน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน

ความคิดเห็นปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน

ความคิดเห็นมาก ได้คะแนน 4 คะแนน

ความคิดเห็นมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01 – 5.00	สูง
3.01 – 4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

(สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, ออนไลน์)

(ตัวอย่าง)

การประเมินผลและการแปรผลการประเมินองค์ประกอบ

ลำดับ	องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น
1	การปราศจากความรุนแรง	3
2	การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	3
3	การมีความยุติธรรม	4
4	การเคารพกฎหมาย	4
คะแนนเฉลี่ย		3.50
ระดับคุณภาพด้านการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ		ปานกลาง

7. แบบประเมินองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง แบบประเมินองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

โรงเรียน.....

ประจำปี.....

สังกัด (ทม., ทน., ทต., อบจ.).....

อายุ.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ระดับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับองค์การแห่งความสุขของ

โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านว่ามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการ

กระทำ การแสดงของท่าน อยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมมาก
 3 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมปานกลาง
 2 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมน้อย
 1 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร						
1.1 สุขภาพทางใจ						
1	การมีจิตใจที่เบิกบานในการทำงาน					
2	การมีสภาวะความเครียดหรือกังวลในการทำงาน					
3	การมีความสุขในการทำงาน					
4	การมีความผ่อนคลายในการทำงาน					
5	การมีศีลธรรมในการทำงาน					
1.2 สุขภาพทางกาย						
6	การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง					
7	การตรวจสุขภาพประจำปี					
8	หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต					
9	การมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย					
10	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเพื่อสร้างสุขภาพ					
1.3 ความพอใจของครอบครัว						
11	การมีครอบครัวอบอุ่น					
12	การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง					
13	การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง					
14	การมีความเสมอภาคและสมานฉันท์					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
15	การมีความรักความผูกพัน					
2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
2.1 การวางแผนอัตรากำลัง						
16	การวิเคราะห์กำลังคน					
17	กระบวนการรับคนเข้าทำงาน					
18	การโยกย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					
19	การวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลนในโรงเรียน					
20	ความสมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนบุคลากร					
2.2 การพัฒนาบุคลากร						
21	การวัด หรือประเมินความรู้					
22	การฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน					
23	ท่าที และบุคลิกในการทำงาน					
24	การดำเนินงานโครงการตามแผนงาน					
2.3 การประสานความร่วมมือ						
25	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักประสาน ความร่วมมือ					
26	การเจรจาต่อรอง					
27	การรวมพลังแรงงานสัมพันธ์					
28	การทำงานเป็นทีม					
29	ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
30	การมีอัธยาศัยดี					
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
31	การรอบรู้ในงาน					
32	การขยันและความเอาใจใส่ในงาน					
33	การคิดริเริ่ม					
34	การมีความรอบคอบ					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
35	การเชื่อมั่นในตนเอง					
36	การมีความสม่ำเสมอในการทำงาน					
37	การเคารพเชื่อฟังกฎระเบียบ					
3. ด้านโอกาสเติบโตทางสายอาชีพ						
3.1 ทักษะในการทำงาน						
38	การทำงานมีถูกต้องและชัดเจน					
39	การตรวจทานคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบ					
40	การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
41	การกำกับดูแลให้งานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด					
42	การมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่ แตกต่างกันได้					
3.2 บทบาทหน้าที่						
43	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
44	การเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตน					
45	การรู้ความสามารถจุดดีและจุดด้อยของตน					
46	การกล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น					
47	การมีความรับผิดชอบ					
3.3 เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
48	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม					
49	การมีค่าครองชีพที่เหมาะสม					
50	การมีเบี้ยเลี้ยงในการทำงานพิเศษ					
51	การมีโบนัส					
52	การมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล					
53	การท่องเที่ยวประจำปี					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน						
4.1 บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน						
54	การได้ปฏิบัติงานตามแบบแผน หรือกฎเกณฑ์					
55	การได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
56	การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร					
4.2 ค่านิยมที่โดดเด่น						
57	การได้รับความศรัทธาในวิชาชีพ					
58	การได้ร่วมทำงานตามแบบแผนขององค์กร					
59	การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ					
60	การได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถแก่บุคคลอื่น					
4.3 ความภาคภูมิใจต่อองค์กร						
61	การแสดงออก					
62	การรับรู้					
63	การเป็นสมาชิกที่ดี					
64	การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร					
65	การปกป้ององค์กร					
66	การประชาสัมพันธ์องค์กร					
5. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข						
5.1 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน						
67	ความสวยงามของภูมิทัศน์					
68	ความเป็นระเบียบ					
69	ความสะอาดของอาคารสถานที่					
70	การอำนวยความสะดวก					
71	ความปลอดภัย					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม						
72	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู					
73	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร					
74	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง					
75	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน					
76	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับชุมชน					
5.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน						
77	การวางแผน					
78	การจัดองค์กร					
79	การจัดการด้านบุคคล					
80	การอำนวยการ					
81	การประสานงาน					
82	การรายงาน					
83	การบริหารงบประมาณ					
6. ด้านชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน						
6.1 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ						
84	การปราศจากความรุนแรง					
85	การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
86	การมีความยุติธรรม					
87	การเคารพกฎหมาย					
6.2 การมีผู้นำชุมชนที่ดี						
88	การมีบทบาทด้านสังคม					
89	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน					
90	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายนอกและภายใน ในชุมชน					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6.3 วัฒนธรรมชุมชน						
91	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน					
92	การอนุรักษ์สืบสาน และ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น					
93	การปรับตัว พัฒนาและต่อยอด					
94	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์					
6.4 ความเอื้ออาทรของชุมชน						
95	การเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์					
96	การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
97	การเห็นอกเห็นใจกัน					
98	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
99	การมีจิตสาธารณะ					

8. แบบสรุปผลการประเมินองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลัก สุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร		
สุขภาพทางใจ		
สุขภาพทางกาย		
ความพึงพอใจของครอบครัว		
องค์ประกอบหลัก การบริหารทรัพยากรมนุษย์		
การวางแผนอัตรากำลัง		
การพัฒนาบุคลากร		
และประสานความร่วมมือ		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน		

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลัก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
ทักษะในการทำงาน		
บทบาทหน้าที่		
เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม		
องค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน		
บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน		
ค่านิยมที่โดดเด่น		
ความภาคภูมิใจต่อองค์กร		
องค์ประกอบหลัก บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข		
สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน		
สภาพแวดล้อมทางสังคม		
สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน		
องค์ประกอบหลัก ชุมชนโรงเรียนสมานฉันท์และร่วมมือกัน		
การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ		
การมีผู้ชุมชนที่ดี		
วัฒนธรรมชุมชน		
ความเอื้ออาทรของชุมชน		

9. สรุป

ความสุขในการทำงานระดับสูง จำนวน.....องค์ประกอบ
 ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน.....องค์ประกอบ
 ความสุขในการทำงานระดับต่ำ จำนวน.....องค์ประกอบ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายกริเดช แก้วมงคล
วัน เดือน ปีเกิด	7 พฤษภาคม พ.ศ. 2521
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	464 หมู่ 1 ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูอันดับ คศ.4
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล 3 “ยุติธรรมวิทยา”
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2544	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาดนตรี สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2554	ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (ศป.ม.) สาขาวิชาดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2568	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2548	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเทศบาล 1 “เชิงชุมประชานุกูล” เทศบาลเมืองสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	ครูโรงเรียนเทศบาล 1 “เชิงชุมประชานุกูล” เทศบาลเมืองสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2558	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2560	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 2 “เชิงชุมอนุชนวิทยา” เทศบาลนครสกลนคร อำเภอเมือง

พ.ศ. 2563 ครู วิทย์ฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล 3
 “ยุติธรรมวิทยา” เทศบาลนครสกลนคร อำเภอเมือง
 จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร