ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

อิงฟ้า ศรีโยธา

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

อิงฟ้า ศรีโยธา

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร"

ของ อิงฟ้า ศรีโยธา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ชื่อเรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผู้วิจัย อิงฟ้า ศรีโยธา

ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ

ประเภทสารนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2566

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ, ความสุขในที่ทำงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 4) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการณ์พยากรณ์บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 308 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2) บรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 3) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอย

พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตาราง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (mean = 4.30, S.D. = 0.46) 2) 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (mean = 4.34, S.D. = 0.46) 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.59-0.81 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับสูงและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร(Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71- -0.81 โดยมี ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 6 ปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ (X_6) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2) ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X_3) ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ (X_5) ส่วนปัจจัยด้านความสนิทสนม (X_4) ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .809 แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้ร้อยละ 80.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}=0.473+0.168x_1+0.248x_2+0.056x_3+0.276x_5+0.150x_6$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตราฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}=0.183x_1+0.304x_2+0.064x_3+0323x_5+0.168x_6$$

Title FACTORS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING HAPPINESS AT WORK UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHAENG PHET

Author Ingfa Sriyotha

Advisor Assistant Professor Taweesak Sawangmek, Ph.D.

Academic Paper M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2023

Keywords Organizational Climate, Happiness at work

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational climate as perceived by teachers in schools under the jurisdiction of the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office, 2) to study the level of job satisfaction as perceived by these teachers, 3) to examine the relationship between organizational climate and job satisfaction among these teachers, and 4) to identify predictors and develop a predictive model for the organizational climate and job satisfaction of teachers in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office. The participants included 308 teachers from schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office in the 2023 academic year. The sample was selected through stratified random sampling based on school size. Data were collected using a questionnaire that assessed the levels of organizational climate and job satisfaction as perceived by the teachers, divided into three sections: 1) general information of the respondents, 2) organizational climate as perceived by the teachers, and 3) job satisfaction of the teachers. The data were analyzed using basic statistics, including frequency and percentage. The relationship between organizational climate and job satisfaction was examined using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and the predictors of organizational climate and job satisfaction were analyzed using Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows: 1) The overall level of organizational climate factors affecting teachers' job satisfaction in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office was high (mean = 4.30, S.D. = 0.46). 2) The overall level of job satisfaction of teachers in these schools was also high (mean = 4.34, S.D. = 0.46). 3) The correlation coefficient between organizational climate factors affecting teachers' job satisfaction was positively significant at the 0.01 level, with correlation values ranging from 0.59 to 0.81, indicating low to high levels of relationship. Considering the correlation coefficients between organizational climate factors affecting teachers' job satisfaction (Ytot), a positively significant correlation at the 0.01 level was found, with values ranging from 0.71 to 0.81, indicating a relatively high level of relationship. Six organizational climate factors significantly influenced job satisfaction: organizational policy, organizational structure, leadership, support, rewards and punishment, while intimacy could not predict job satisfaction. The predictive efficiency (R^2) was 0.809, indicating that these five organizational climate factors could jointly predict 80.90% of the job satisfaction of teachers in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office, with statistical significance at the 0.05 level. The regression equations are; $\hat{Y}=0.473+0.168x_1+0.248x_2+0.056x_3+0.276x_5+0.150x_6$

and $\hat{Z}=0.183x_1+0.304x_2+0.064x_3+0323x_5+0.168x_6$

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้วาอิสระฉบับนี้ ประสบความสำร็จได้ด้วยความรัก ความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำคำชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้กำลังใจและความห่วงใยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณา

ของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ขอขอบพระคุณ ดร.พิทยา แสงสว่าง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพรเชาวน์ชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร นายพิเชตร์ บัวเถื่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนปรางศิลาทองศึกษา และนางละมูล เหล่าทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และนางธัญรดี พากเพียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งให้คำแนะนำข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้การศึกษาคันคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ที่ได้ให้ความอนุเคราะหอำนวยความสะดวกตลอดจนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณพี่น้องนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 34 ที่ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำและมอบกำลังใจที่ดีให้กันเสมอมาตลอดการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นเหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอตลอดมาประดุจดั่งแสงเทียนแห่งปัญญาที่ส่องสว่างคอยชี้นำทางให้ผู้วิจัยได้ก้าวเดินมาถึงปลายทางที่การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จ คุณค่า

และประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาคันคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาให้กับผู้บริหารและผู้ที่สนใจบ้างไม่มากก็น้อย

อิงฟ้า ศรีโยธา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

ประกาศคุณูปการ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 4

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 4

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา 4

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 5

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 5

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
สมมติฐานของการวิจัย 8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational climate) 9
ความหมายของบรรยากาศองค์การ 9
ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร 10
แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 14
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) 19
ความหมายของความสุขในการทำงาน 19
ความสำคัญของความสุขในการทำงาน 20
แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 26
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 40
กรอบแนวคิดในการวิจัย 45
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย 46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 47
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 48
การเก็บรวมรวมข้อมูล 50
การวิเคราะห์ข้อมูล 51

บทที่ 4 52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 52
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 71
สรุปผลการวิจัย 71
อภิปรายผล 75
ข้อเสนอแนะ 77
1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 77
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป 77
ภาคผนวก 78
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย 79
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 80
บรรณานุกรม 87
บรรณานุกรม 88
ประวัติผู้วิจัย 89

สารบัญตาราง

หน้า

No table of figures entries found.

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดวิจัย 45

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายคำว่า ครูไว้ดังนี้ “ครู” มีรากศัพท์เป็นภาษาบาลี มาจากคำว่า ครุ (คะรุ) ซึ่งแปลว่าหนักแน่นและ สันสกฤต คุรุ (คุ-รุ) ซึ่งแปลว่า ผู้ชี้ทางสว่าง แต่โดยความหมายในภาษาไทย ก็คือครูผู้สอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมบ่มนิสัยศิษย์ให้เป็นคนดี ยกระดับวิญญาณความรู้ดีชั่วให้แยกแยะความดีความชั่ว และรู้จักการดำรงชีวิตในแนวทางที่ถูกต้องมีคุณธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้คำจำกัดความไว้ในมาตราที่ 4 ว่า “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) อธิบายความหมายคำว่าครูไว้ว่า เป็นคำที่สูงมาก เป็นผู้เปิดประตูวิญญาณ และนำการเดินทางของวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูง เป็นเรื่องทางจิตโดยเฉพาะ มิได้หมายถึงเรื่องวัตถุ หรือมารยาทหรือแม้แต่อาชีพ ครูนั้นมักจะไปทำหน้าที่เป็นปุโรหิตของพระราชาหรืออิสระชนซึ่งมีอำนาจวาสนา มีหน้าที่การงานอันใหญ่หลวง

ดังนั้นแล้วจะเห็นได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ คนจะเป็นครูนั้นนอกจากความรู้ความสามารถแล้วนั้นจะต้องมีความอดทน ความมุ่งมานะ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ปัจจุบันอาชีพครูกำลังขาดแคลน ส่วนหนึ่งมากจากการสอบคัดเลือกที่มีความอยากขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนที่สำคัญคือ จากข้อมูลกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ข้อมูล ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2566 มีครูลาออกจากราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 67 ท่าน ซึ่งสอดกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครู (สถิรพร เชาวน์ชัย, 2563) ครูมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง เนื่องจากภาระงานที่หนัก และความรับผิดชอบในส่วนงานเอกสารหรืองานพิเศษที่เพิ่มเติมจากงานการสอนทำให้ครูเกิดความเครียดไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้อย่างเต็มกำลัง และส่งผลให้ครูในระบบราชการลาออกมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานวาร์ (Warr, 2007) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่สนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือประสบการณ์ของบุคลประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในการทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกโดยปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ 2) ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเร้าใจสูง 3) ความพึงพอใจในงานสูงและการเร้าใจต่ำ

นอกจากนี้ วาร์ร (Warr, 2007) ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นบุคลากรขององค์การ เช่น ความเป็นมิตร การช่วยเหลือกันในการทำงานในองค์การ และพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกในองค์การในงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ ทอล เบน (Tal Ben, 2011) กล่าวว่า ความสุขกับความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันในเชิงเอื้อประโยชน์ต่อกัน คือ เมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะช่วยให้เรามีความสุข เมื่อบุคคลมีความสุขจะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในองค์การ นอกจากนั้นแล้ว พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้กล่าวถึงบรรยากาศการทำงานแบบ ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่แออัด ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ โดยปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมกำกับของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การกฎระเบียบขององค์การตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกได้และรับรู้ได้ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ บรรยากาศองค์การ

ภัทรภรณ์ สุกาญจนาภรณ์ (2546) ได้ศึกษาการมีการบังคับบัญชาที่ดี รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ สิ่งเหล่านี้ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการ นั้นคือ บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น

ทวินและสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การในด้านความคาดหวังการจูงใจและบทบาทของสมาชิก แต่ละคนการรับรู้บรรยากาศองค์การแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศแต่ละองค์การได้ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศ 8 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน 4) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน 5) การให้รางวัลและการลงโทษ(Reward and Punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนการลงโทษ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน 7) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organization Identity and Group Loyally) องค์ประกอบด้านนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดี

ต่อกลุ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 8) การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารต้านการยอมรับความเสี่ยงภัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และในบริษัทเอกชนเท่านั้น ยังไม่มีการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
4. เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการณ์พยากรณ์บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูให้มีความสุขในการทำงาน
2. เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้ผู้บริหารพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,529 คน

2. ตัวอย่าง ได้แก่ ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratied random sampling) ตามสัดส่วนของครูข้าราชการครูในแต่ละขนาดโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

บรรยากาศองค์การตามการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โครงสร้างองค์การ
2. ภาวะผู้นำ
3. ความช่วยเหลือ
4. ความสนิทสนม
5. การให้รางวัลและการลงโทษ
6. นโยบายองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. อารมณ์ทางบวก
2. การติดต่อความสัมพันธ์
3. ความรักในการทำงาน
4. ความสำเร็จ
5. การที่เป็นยอมรับ
6. ความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ คือ บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร รับรู้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับปฏิบัติงาน โดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและคุณภาพในการทำงานในองค์การประกอบด้วย

1.1 โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรรับรู้ว่า องค์การของตนมีลักษณะโครงสร้างขององค์การของตนเป็นแบบใดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รับรู้สายการบังคับบัญชาการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ความชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

1.2 ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรเห็นถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ผู้บริหารจะกำหนดวิธีการมาตรการต่างๆ ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับให้กับผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารยังให้ความยุติธรรมต่อทุกๆ คน พยายามให้ทุกคนได้รับผิดชอบในภารกิจหน้าที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ฉันมิตร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกคล่องตัวไม่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นิเทศงานอย่างใกล้ชิดผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ความช่วยเหลือ (support) หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้รับการส่งเสริมการสนับสนุนเกื้อกูลกันจากผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแทนที่จะเป็นการลงโทษ

1.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรรับรู้ บรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน ทำงาน เป็นมิตรไว้วางใจกัน เคารพกัน มีความเป็นเพื่อนร่วมงานและสามารถพูดคุยกันอย่างวางใจ

1.5 การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and punishment) หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรมีการปฏิบัติงานพฤติกรรมที่สมควรได้รับรางวัล หรือการปฏิบัติงาน พฤติกรรม ที่ไม่สมควรได้รับรางวัล ไม่เห็นชอบก็จะถูกลงโทษทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจในด้านความสำเร็จขึ้นเพราะรางวัลที่ได้ถือเป็นความสำเร็จของบุคคลทำให้ลดความกลัวที่จะล้มเหลวในการทำงาน

1.6 นโยบายองค์การ (policy) หมายถึง ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในองค์การที่ชัดเจนเข้าใจตรงกัน เป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์การ และรับรู้ถึงความสำคัญ การคาดหวังที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จในงานขององค์การ

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเพื่อนร่วมงานที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผูกพันและสนุกสนานกับการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยสามารถแสดงออก ดังนี้

2.1 อารมณ์ทางบวก หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในขณะทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ ยินดีในการปฏิบัติงานการสอนและงานพิเศษของตน เกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีความพึงพอใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปลาบปลื้มใจเมื่อได้ทำงาน

2.2 การติดต่อความสัมพันธ์ หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ติดต่อ สื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การมีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและปรารถนาดีต่อกัน ทำให้เกิดความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากร จนทำให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จ

2.3 ความรักในการทำงาน หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ภูมิใจในหน้าที่ที่ตนได้รับ ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยกวามเต็มใจให้เกิดผลสำเร็จและมีความสุขเมื่อได้ทำงาน และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน มีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน สุขเมื่อได้ปฏิบัติงานภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

2.4 ความสำเร็จ หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ รับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายสำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ

2.5 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร รู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในกาปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.6 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร รู้สึกความสบายใจกับการทำงาน เพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเองและรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่นไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการปฏิบัติงาน

3. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างประจำ

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรมีความสัมพันธ์เชิงบวก

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational climate)
    1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
    1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
    1.3 แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)
    2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
    2.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
    2.3 แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational climate)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เบราว์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberge, 1980) กล่าวถึง บรรยากาศองค์กร คือ ลักษณะต่างๆ ภายในองค์กร รับรู้ได้โดยสมาชิกองค์กรและลักษณะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์กรและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งและอีกองค์กรหนึ่ง มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

ดูบรินร์ (Dubrin, 1984, p. 405) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของพฤติกรรมขอสมาชิก และ นโยบายขององค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่สามารถรับรู้ได้

Halpin and croft (1996) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ บุคคลย่อมต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์กร หรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์กรหรือหน่วยงาน

Stringer (2002) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า คือการรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการ

ผสมผสานระหว่างบรรทัดฐานคุณค่าความคาดหวังนโยบายและแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

มนฤดี ช่วงฉ่ำ (2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานในองค์กรนั้นโดยมีทัศนคติค่านิยมรวมอยู่ด้วย ซึ่งความรู้สึกนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคคลด้วย

นุชรี อาบสุวรรณ (2550) บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในของบุคลากรในองค์กรทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรภายในองค์กรซึ่งสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการ

ฉวีวรรณ เอื่อมพญา (2559) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน ภายใต้การรับรู้ของครูหรือบุคลากรในองค์การ มีทั้งหมด 9 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยอมรับความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ

กนกกรณ์ เซ็นกลาง (2560) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ระวิพร โนนทิงและอาคม อึ่งพวง (2560) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรหรือบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง บรรลุผลสำเร็จและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ ว่าคือ ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัยต่าง ๆหรือสภาวะต่าง ๆภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน

สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรเช่นโครงสร้างกฎเกณฑ์แบบความเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเป็นต้นบรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Stringer, 2002) นอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980 อ้างอิงใน จีรวรรณ อัครานชาติ, 2550) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วสิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้อง

พิจารณเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์กรเพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีตแนวความคิดของบราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980) สอดคล้องกับแนวความคิดของเฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigel and Slocum, 2001) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรเพราะบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้นนักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์กรและได้ทำการศึกษาสามารถสรุปการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ได้ดังนี้

สเตียร์ และพอร์เทอร์ (Steers and Porter, 1979) กล่าวถึง บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) ซึ่งเรียกว่าบรรยากาศองค์กรที่มีสวนกำหนดพฤติกรรมของการทำงานและทัศนคติของบุคคลในองค์กรนั้นๆ

ธวัช ยิ่งประเสริฐ (2549) บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารและบุคคลที่อยู่ในองค์กรดังนั้นหากต้องการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรหรือพัฒนาองค์กรสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์กร

โดยสรุป บรรยากาศองค์กรจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและทัศนะคติของบุคคลในองค์กรส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยหากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลาก็จะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่นทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกันโดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกันท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร

Halpin (1963 อ้างอิงใน พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลา, 2541, น. 9) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 2 ด้าน จากพฤติกรรม ได้กล่าวว่า

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader Emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุมนิเทศใกล้ชิดเกินไปออกคำหนึ่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความห่างเหิน (Alooiness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้นทำให้ผู้บริหารหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (Consideration)หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารมีความเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (Trust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่ดีจะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าพยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตราแต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty Behavior) ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวกไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบมี 4 ด้าน กล่าวคือ

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคชัดขวาง (Flindrance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรข้อบังคับหยุมหยิมเกินไปหรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรการทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญกำลังใจ (Espri) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างใด

เจียรนัย จิระโร (2544, น.23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบบรรยากาศองค์การว่าประกอบด้วยโครงสร้างที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร ความท้าทาย และความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งจะใช้วัดการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลการลงโทษและความขัดแย้งซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับ ความขัดแย้งของบุคคลในหน่วยงานมาตรฐานในการปฏิบัติงานและ

ความคาดหวังการเสี่ยงและความรับผิดชอบ ความเสี่ยงการออำนาจการตัดสินใจขนาดและสถานที่ขององค์กรรวมทั้งการจัดสภาพทางกายภาพขององค์การ

พสุ เดชะรินทร์ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) ซึ่งในที่นี้ไม่ได้หมายถึงโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียวแต่จะพิจารณาว่าบุคลากรรู้สึกว่ามีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ ปัจจัยด้าน Structure จะดีถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานของทุกคนมีความชัดเจน และจะต่ำถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าสับสนในงานที่ต้องทำและการตัดสินใจที่เกิดขึ้นว่าใครต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) ครอบคลุมถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับของ Standards สูงแสดงว่าพนักงานจะมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงาน และรับผิดชอบงานได้โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งคือการเป็นเจ้านายของตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาตรวจซ้ำถึงการทำงานหรือการตัดสินใจที่ได้ทำไป ถ้าระดับของ Responsibility สูงแสดงว่ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ถ้าระดับต่ำแสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการยอมรับความเสี่ยงมีอยู่ในระดับ

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) สะท้อนว่าพนักงานมีความรู้สึกว่ารางวัลผลตอบแทนได้รับหมาะสมกับงานได้ทำหรือไม่ ถ้าระดับของ Recognition สูง พนักงานในองค์กรรู้สึกว่ามีความสมดุลระหว่างงานที่ทำไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อใดก็ตามที่พนักงานรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มกับงานที่ได้ทำลงไป ก็จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนในที่นี้ก็ไม่ได้หมายถึงเฉพาะด้านเงินเพียงอย่างเดียว

5. ด้านการสนับสนุน (Suppor) สะท้อนถึงความรู้สึกที่ไว้เนื้อเชื่อใจและการได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม ระดับของ Support จะสูง ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสวนหนึ่งของทีมงาน และรู้สึกว่าจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่ามีผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

6. ด้าน Commitment สะท้อนถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับของ Commiment ที่สูงแสดงว่าบุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร คือ โครงสร้างองค์กรและความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น ความร่วมมือ ความขัดแย้ง การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ

แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ Halpin and croft (1966) จากแนวคิดของ Halpin and croft (1966) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในรูปของมิติบรรยากาศ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่มีสมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมีความสามัคคีชวยเหลือกันมีงานทำเหมาะกับความสามารถมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังได้ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือต้องควบคลุมบ่อยๆเพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดีระเบียบข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความสนิทสนมกันดี ผู้บริหารมีส่วนในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคมสมาชิกหรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจแต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิด มีขวัญกำลังใจสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารบริหารงานในลักษณะเชิงธุรกิจสามารถปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจะกำหนดวิธีการมาตรการต่างๆ ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับให้กับผู้ปฏิบัติแต่ไม่เน้นที่การควบคุม ผู้บริหารยังให้ความยุติธรรมต่อทุกๆ คน พยายามให้ทุกคนได้รับผิดชอบในภารกิจหน้าที่และผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด เน้นการปฏิบัติงานเป็นหลักความต้องการของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมาทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มสมาชิกหรือผู้ร่วมงานลดน้อยลงเพราะทุกคนมุ่งปฏิบัติงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความเป็นอิสระและมีความรับผิดชอบภาระหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ผู้บริหารจะควบคุมกำหนดกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ดูแลตัดสินใจด้วยตนเองและเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ด้วยเหตุนี้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การจะตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหาร

ที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าจึงทำให้ขวัญและกำลังใจของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรอยู่ในระดับสูงเนื่องจากผลงานออกมาดี

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ฉันมิตรผู้บริหารสนใจงานเล็กน้อยจึงละเลยคำสั่งกฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงานผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียวขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารงานหละหลวมละเลยการบริหารงานบุคคลแต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณา ไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผล การสั่งงานทั้งทางตรงทางอ้อมมีเล็กน้อยมาก ผู้บริหารไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกคล่องตัวไม่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

5. บรรยากาศรวมอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยใช้วิธีออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศงานอย่างใกล้ชิดผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ปฏิบัติงานแต่มักประสบความล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ผลงานมีน้อยขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสียเพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้ปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้บุคลิกภาพของและสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจเพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันมิตร และความภูมิใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเน้นผลการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันน้อยแต่พยายามตั้งกฎระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติโดยขาดหลักการและเหตุผลเพราะสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สนใจ ความต้องการและด้านสวัสดิการของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารไม่สามรถเป็นแบบอย่างขาดความเมตตาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานได้บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไข

ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้สรุปบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างได้ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน คือ เป้าหมายหรือนโยบาย และวิธีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์การ

2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน คือ องค์การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3. ความรับผิดชอบ คือ งานและปริมาณงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

4. การยอมรับ คือ การให้ความสำคัญต่อบุคลากร รับรู้และยกย่องในผลงาน

5. การสนับสนุน คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและให้การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ

Milton (1981) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 11 มิติ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระ (autonomy) คือ ระดับของความเป็นอิสระในการสินใจปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ความขัดแย้งกับกับความร่วมมือ (conflict versus cooperation) คือ ระคับของการแข่งขันกันในแต่ละส่วนของการทำงาน หรือการทำงานร่วมกันในร่วมกันในงานเดียวกัน และแข่งกันในเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่น้อย

3. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations) คือ ระดับขององค์การที่มีบรรยากาศทางสังคมที่เป็นมิตรและอบอุ่น

4. โครงสร้าง (structure) คือ ระดับขององค์การที่มีความเฉพาะในวิธีการและการดำเนินงานที่ใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งระ บุไว้ชัดเจน มีการแจ้งให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

5. ระดับของรางวัล (level of rewards) คือ ระดับที่จะ ได้รับรางวัลที่เหมาะสม ครอบคลุมถึงเงินเดือน ผลประ โยชน์ และสัญลักษณ์ทางสถานภาพในองค์การ

6. การปฏิบัติงานกับการให้รางวัล (performance-reward dependency) คือ ขอบเขตของระบบรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น ผลประ โยชน์อื่น ๆ เป็นต้น ที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม ระบบของรางวัลมีพื้นฐานที่คุ้มค่าสมกับความสามารถและการปฏิบัติที่ผ่านมามากกว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้น

7. แรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (motivation to achieve) คือระดับของความพยายามขององค์การ ความต้องการที่จะเป็นหนึ่ง ทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อจะได้รับผลประโยชน์ที่ดี ความก้าวหน้าและความพอใจ

8. การแบ่งสถานภาพ (status polarization) คือ ระดับที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนทางกายภาพ เช่น สถานที่จอดรถส่วนตัว และสำนักงาน เป็นต้น

9. ความยืดหยุ่นและนวัตกรรม (flexibility and innovation) คือ ความสมัครใจพยายามหาวิธีการใหม่ และทดลองที่จะเปลี่ยนแปลงโดยไม่จำเป็นต้องเกิดจากสถานการณ์ช่วงวิกฤติ

10. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (decision centralization) คือ ขอบเขตที่องค์การมีตัวแทนรับผิดชอบในการตัดสินใจ

11. การสนับสนุน (supportiveness) คือ ระดับขององค์การที่ให้ความสนใจและสมัครใจที่จะสนับสนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน

Kelly (1980) ได้แบ่งองค์ประกอบขององค์การไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้าง หมายถึง กรรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการคำเนินงาน กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โคยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รางวัลสำหรับงานของตนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมของน โยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ การได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

5. การยอมรับความขัคแย้ง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการตกลงแก้ไขเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลบรรยากาศองค์การได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	Halpin (1963)	Halpin and croft (1966)	Kelly (1980)	Milton (1981)	Dubrin (1984)	เจียรนัย จิระโร (2544)	พสุ เดชะรินทร์ (2554)	ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559)	ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562)	ความถี่
1. การเน้นที่งาน	✓									1
2. ความห่างเหิน	✓									1
3. ความเอาใจใส่	✓									1
4. การให้ความช่วยเหลือ	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
5. ภาวะอุปสรรคขัดขว้าง	✓					✓		✓		3
6. ความสนิสนม	✓	✓	✓			✓		✓		5
7. ขวัญกำลังใจ	✓	✓	✓	✓		✓		✓		6
8. การไม่ให้ความร่วมมือ	✓			✓						2
9. ด้านโครงสร้าง				✓	✓		✓		✓	4
10. ด้านมาตรฐาน							✓	✓	✓	3
11. ความรับผิดชอบ		✓							✓	2
12.การเป็นที่ยอมรับ		✓		✓						2
13. บรรยากาศแบบเปิด				✓				✓		2
14. บรรยากาศแบบอิสระ			✓					✓		2
15. บรรยากาศแบบควบคุม								✓		1
16. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ								✓		1
17. บรรยากาศแบบปิด								✓		1
19. ภาวะผู้นำ	✓	✓		✓						3
20. นโยบายองค์การ	✓	✓	✓						✓	4
21. ค่านิยมของบุคคลในองค์การ	✓									2
22. โครงสร้างองค์การ		✓		✓					✓	3
		✓								

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในการทำงานของครู เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้ 6 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ

ปัจจัยความสนิทสนม

ปัจจัยขวัญกำลังใจค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยภาวะผู้นำ

ปัจจัยนโยบายองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)

ความหมายของความสุขในการทำงาน

พระพุทธทาสภิกขุ (2545) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการทำงานด้วยการเห็นแก่ตัวหรือทำงานโดยไม่หวังในสิ่งตอบแทนที่เกินจริงเคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่างคือทำให้การทำงานเป็นของสนุก

จงจิตร เลิศวิบูลย์ (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ป.อ. ปยุติโต (2547) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสบายใจไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

รัศมี ธันยธร (2549) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดี เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ ละวัน

วาร์ร (Warr, 2007) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานการมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมากกับทุกคน ทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวทุกคนเสาะแสวงหาปรารถนาที่จะมีความสุข

วีณา มิ่งเมือง (2551) ยังให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงานสำหรับความสุข

ธารินทร์ ระศร (2560) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานของครูหมายถึง ความรู้สึกสะดวกสบาย ความปิติไม่วุ่นวาย ความสมหวังปราศจากโรค มีอารมณ์ทางบวก เกิดความรู้สึกพึงพอใจในด้านต่างๆ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่าเป็นการทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่นความช่วยเหลือ เผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน

สถิรพร เชาวน์ชัย (2565) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในเชิงบวก มีความสนุกสนาน เพลิดเพลินและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัติธร ศรีรักษา (2565) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในขณะทำงานมีความพึงพอใจในสิ่งรอบตัว ทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยจิตใจที่ปราศจากการรบกวนของความเป็นห่วงและความกังวล ทำให้สามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างไม่มีปัญหามีปัญหาและเกิดสภาพชีวิตที่มีความสุข

ในการทำงานของข้าราชการครู สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผูกพันและสนุกสนานกับการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่าเราถูกออกแบบมาเพื่อให้ต้องการความสุขและวิธีที่จะช่วยให้เรามีความสุขได้นั้นเราจำเป็นต้องทำงาน ทอล เบน (Tal Ben, 2011) อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ในการดำรงชีวิต การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน รักและพอใจในงาน และมีความกล้า

ในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์การ และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วาร์ร (Warr, 2007) ผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก สำหรับบางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมานาน และประสบการณ์นั้นส่งผลต่อปรากฏการณ์ด้านสังคมโดยตรงยกตัวอย่างเช่น คนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานทั้งสองด้านในระดับสูง ทำให้สามารถที่จะคาดการณ์สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำมากน้อยตามประสบการณ์ในแต่ละคน ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ดังนั้นความสุขจะทำให้เพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วาร์ร (Warr, 2007) การสร้างความสุขในที่ทำงานเราสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตัวของเราเอง เช่น ต้องกล่าวคำขอบคุณอย่างจริงใจ ต้องมีความไว้วางใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเจ้านายที่ดี และองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

ประสบการณ์ทางความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับจำนวนของความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และการกระตือรือร้นในการทำงาน ภายใต้กรอบแนวคิดมุมมองทั้งสามมิติ สามารถแสดงให้เห็นได้จากประสบการณ์ทางความสุขนั้นๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะการรับรู้ ความรู้สึกทางจิตใจในขณะเวลานั้นๆ และในการตอบสนองความตั้งใจที่จะมีความสุข ขึ้นกับสิ่งอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเลือกในการที่จะรับรู้ความตั้งใจที่จะมีความสุข และอาจจะเกิดขึ้นกับบริบทที่ได้เป็นอิสระจากสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดความสุขโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในด้านที่เป็นสิ่งสำคัญหลักๆ ในชีวิตของคนเรา เช่น การงานที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น หรือกระทั่งความสุขที่เกิดจากตัวเอง หรือความสุขที่ขึ้นเฉพาะกับมุมมองของแต่ละบุคคล ยกตัวอย่างเช่นบางคนมีความสุขในการทำงานคนเดียว หรือบางคนมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหลายๆคน ความสำคัญของความรู้สึกสุขใจนั้นอาจมีแนวโน้มจากการยิ่งมีความรู้สึกกับสิ่งเหล่านั้นมากๆ ยิ่งรับรู้ถึงความสุขได้มาก วาร์ร (WarT, 2007) การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์การได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมาอย่างมากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์การ การบริหารจัดการและ ต่อบุคลากรดังต่อไปนี้ (Ketchian, 2005)

1. ประโยชน์ต่อองค์การ

1.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุข

ไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นเนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์การมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุขุมรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนรู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

1.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า

1.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ

1.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2. ประโยชน์ต่อการบริหาร (Ketchian, 2005)

2.1 การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์การเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์การดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดีบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น

2.6 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7 การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว

3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล (Ketchian, 2005)

3.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรงการที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

3.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3 การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5 การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เป็นการสร้างความแตกต่าง

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลิตภาพประสิทธิผลในงานดีขึ้นด้วยเหตุผลดังนี้ (Kjeruft, 2007)

1. คนที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

2. ถ้าผลิตภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น และเช่นเดียวกับวันต่อๆ ไป มันเป็นเหมือนกระบวนการจำ เมื่อบุคคลรู้สึกดีทำให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่นมีความคิดที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งจะเป็นตัวบ่มเพาะให้วันต่อไปดีด้วย

3. คนที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไขเมื่อคนไม่ชอบงานปัญหาเล็กๆ ก็จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่นเป็นสิ่งแรก เมื่อคนมีความสุขในการทำงานจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา

4. คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในงาน

5. คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงาน จากความเชื่อว่าหากมีความเชื่อว่าทำได้หรือทำไม่ได้มันจะเป็นจริงตามนั้น

6. คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพสูงตามความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือ การมีความสุข และชอบในสิ่งที่ทำ

7. คนที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็งหรือเบาหวาน จากกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพ เมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8. คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลายคนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

9. คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นและพร้อมที่แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10. คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี จากการที่คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้างใช้สัญชาติญาณความอยู่รอด ตัดสินใจโดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจจะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีความสุขในการทำงานจะเกิดประโยชน์มากมายต่อองค์การในการทำงาน หากไม่มีความสุขในการทำงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีและทำให้เกิดความไม่ใส่ใจ ขาดความรับผิดชอบในงานอาจทำให้เกิดผิดพลาดงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางลบทำให้มองโลกในแง่ร้าย ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานช้าลงกว่าปกติเนื่องจากความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลดลง มักจะหลีกเลี่ยงการทำงาน ไม่ให้ความสนใจหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานใดๆ ลาป่วยบ่อยและมักหลบเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อบุคคลทำงานอย่างไม่มีความสุข ทำงานด้วยจิตใจที่หดหู่ เศร้าหมองก็จะทำให้เหนื่อยเร็ว อยากให้งานเสร็จหรือให้หมดเวลาทำงานเร็ว ๆ(อินทิรา ปัทมิทร, 2542)

การไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลทางด้านลบต่อตัวบุคคลทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และพฤติกรรม (ณรงค์ หลักกำจร, 2548) ดังนี้

1. ผลทางด้านร่างกาย คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานมักจะเจ็บป่วยบ่อยๆ เช่น มีอาการปวดศีรษะ ไมเกรน ปวดท้อง เป็นไข้หวัด ภูมิแพ้ ปวดหลังปวดไหล่ อ่อนเพลีย ใจสั่น นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง ทำให้ต้องลาป่วย หรือขาดงานเป็นประจำ

2. ผลทางด้านจิตใจ คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานมักจะมีความวิตกกังวล คิดมาก ฟุ้งซ่าน หลงลืมง่าย หงุดหงิด โกรธง่าย ซึมเศร้า หวาดระแวง ไม่มีสมาธิในการทำงาน

3. ผลทางด้านพฤติกรรม คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานมักชอบชวนทะเลาะรู้จี้ขี้บ่นเก็บตัว และขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้เสียความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ผลของการไม่มีความสุขในการทำงานต่อองค์การ (ธนู ชาติธนานนท์ และคณะ,2544) ได้แก่

1. พนักงานลากิจ ลาป่วย มาสาย หรือขาดงานเป็นประจำจากการที่พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรค อันเนื่องมาจากความเครียดในการทำงานการอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้คล่องเหมือนคนเก่า

2. พนักงานลาออก ทำให้หน่วยงานต้องจ้างคนใหม่ ต้องเสียเวลาและเสียทรัพย์

3. หน่วยงานได้ผลผลิตต่ำ ผลงานไม่ดี ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หน่วยงานเสียค่าจ้างไม่คุ้มกับผลงานที่ได้ ทั้งยังส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับบริการที่ดี 4. พนักงานทำงานผิดพลาด หรือเกิดอุบัติเหตุ จากการไม่ตั้งใจทำงาน ไม่มีสมาธิในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าการมีความสุขมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมายต่อองค์การ ดังคำที่กล่าวไว้ว่า "...งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุขทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน..." (พระปัญญานันท, 2554) เราต้องมีความสุขเมื่อเราทำงานด้วย จึงจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์การโดยสามารถสรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลสนุกกับงาน รู้สึกอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบ รักในการทำงานลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานลดลง และทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีอีกด้วย

แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ให้ความหมาย ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well - being) หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต มีคุณค่ามีความหมายรู้สึกสบายใจชื่นชอบเป็นสุขกับภารกิจในชีวิตและววมไปถึงอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ ซึ่งองค์ประกอบความสุขเชิงอัตวิสัยของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักๆ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ การประเมินชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจหลักในชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีความพึงพอใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปลาบปลื้มใจเมื่อได้ทำงาน

2. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในทีทำงานขาดความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงานอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

3. การประเมินชีวิตโดยรวม (Global Life Judgments) หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิตสมหวัง และบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึงการได้รับการความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตได้มีชีวิตคู่ได้ทำงานที่ชอบและพึงพอใจในการดูแลสุขภาพสุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ

แนวคิดของแมเนียน (Manion, 2003) ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยความสุข 4 ด้าน คือการติดต่อความสัมพันธ์ความรักในงานความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความสุข

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานรับรู้ว่าตนมีพันธุกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติมีความเพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเถิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาในกาปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2539) กล่าวว่า ความสุขที่เป็นยอดแห่งความสุขในโลกแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และผิวหนัง รวมเรียกว่า กามคุณ 5

2. ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้ทางจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจความอิ่มใจ ความพอใจอันเกิดจากจิตที่สงบ และเย็นจัดเป็นฝ่ายนามอันเป็นความสุขที่สะอาดแม้ว่าร่างกายจะขาดแคลนวัตถุที่จะอำนวยความสุขแต่ถ้าจิตใจมีปีติหล่อเลี้ยงมีความพอใจมีความสงบใจคนก็ย่อมจะประสบความสุขได้

เกวิน และ เมสัน (Gavin, & Mason, 2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่น ชื่นชอบพึงพอใจความสุขมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ มีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

วาร์ร (War, 2007) แสดงถึงมิติของความสุขทั้งสามมิติ รวมไปถึงความเป็นอยู่ที่ดีความรื่นรมย์ ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในงาน ความพึงพอใจในงาน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ถึงความรื่นรมย์ในงาน ในทางปฏิบัติการกระตือรือร้นในการทำงานนั้นอาจจะไม่มีค่าอะไรเลยหากบางคนไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเลย ในทางตรงกันข้ามบางคนมีประสบการณ์

ในด้านของการได้งานดี ทำให้เกิดจากความรู้สึกเคารพตนเอง ทั้งในด้านบวกและด้านลบอย่างชัดเจน ประสบการณ์ทางความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และการกระตือรือร้นในการทำงาน บางคนมีประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมานานและประสบการณ์นั้นส่งผลต่อปรากฏการณ์ด้านสังคมโดยตรง ยกตัวอย่างเช่น คนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานทั้งสองด้านในระดับสูงทำให้สามารถที่จะคาดการณ์สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำมากน้อยตามประสบการณ์ในแต่ละคน อย่างไรก็ตามในบางคนที่มีประสบการณ์มากเกินไปก็ทำให้เกิดการสับสนลังเลในการตัดสินใจในการทำงานได้เหมือนกัน โดยทั่วไปแล้วมักจะเห็นได้ชัดว่าความสุขเกิดได้จากหลากหลายรูปแบบ

นอกจากนั้นแล้วยังมีหลักสำคัญในการทำให้เกิดความสุข นั่นคือการมีความเป็นอยู่ที่ดีในงานและการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความแตกต่างของทั้งสองมิติที่ทำให้เกิดความสุขนี้เกิดจากการกำหนด และการเน้นให้ความสำคัญกับทั้งสองสิ่งนี้ โดยมีหลักสามข้อ คือ การมีอิสระในการทำงาน การมีความสุขกับสิ่งที่เป็นเรื่องหลักในพื้นฐานชีวิตของแต่ละคน และการมีความสุขในแบบของแต่ละบุคคล นอกจากนี้การที่มีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานนี้ยังเป็นตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้อง กับอารมณ์ความรู้สึกเป็นอย่างมาก (Warr, 2007)

กล่าวโดยสรุปว่า ความสุขในการทำงานของวาร์ร (Warr, 2007) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน วาร์ร (Warr 2007) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน (arousal) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกโดยปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเร้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมที่จะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึง ความมีชีวิตชีวาของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน (pleasure) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ระดับสูง และการเร้าใจต่ำของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจมีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง

สรุปได้องค์ประกอบของความสุข ในการทำงานจะพบว่าความสุขในการทำงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก พึงพอใจ และศรัทธา พึงพอใจในประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าอยากทำงาน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลของความรู้สึกต่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ จากการทบทวนแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ว (Warr, 2007) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความชื่นรมในงาน ความพึ่งพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขได้ครอบคลุมชัดเจนทั้งภายในและภายนอกเห็นภาพรวมของความสุขในการทำงานจึงได้ใช้แนวคิดนี้มาศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานในงานวิจัยนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสบผลสำเร็จดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้าทายความสามารถ แต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถมีลักษณะจำเจเมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถ และเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญา และอารมณ์ทำให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงแต่ก็ไม่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่นงานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม งานที่ทำในเชิงเหตุผลหรือศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า หรือมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมายหลัก 4 ด้านได้แก่ เป้าหมายด้านสติปัญญาเป้าหมายด้านร่างกาย เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เป้าหมายด้านสังคม

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน มีหลายคนที่ทำงานด้วยความท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนติดขั้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งานมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ มีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า และยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นในการสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี คุณภาพชีวิตงานของบุคคลช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์งานคุณภาพส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ท้าทายและงานที่ใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

ณัติธร ศรีรักษา (2565,น. 11) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยองค์กรประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การติดต่อ สื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การ มีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและปรารถนาดีต่อกัน ทำให้เกิดความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากร จนทำให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จ

2. ความรักในงาน หมายถึง กวามรู้สึกที่ดีของบุคคลต่องานที่ทำ ความภูมิใจในหน้าที่ที่ตนได้รับ ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยกวามเต็มใจให้เกิดผลสำเร็จและมีความสุขเมื่อได้ทำงาน

3.ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความรู้สึกถึงคุณค่าของชีวิต เห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เพื่อให้องค์การให้เจริญก้าวหน้า

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความปรารถนาดีจากคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังกับบัญชาผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์การและทำให้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน

ธารินทร์ ระศร (2560, น.6) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า องค์ประกอบของความสุขมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรื่นรมย์ หมายถึง ความสำราญ ความสบายกาย สบายใจ ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ความสนุกสนาน ความเบิกบาน ความดีใจ ร่าเริง สดใส พอใจ ปลื้มใจ การได้ทำอะไรที่รู้สึกไม่เบื่อและกระตุ้นเราอยู่ตลอด เกิดความรู้สึก เคลิบเคลิ้มหรือคล้อยตาม

2. ด้านอารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

3. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

นฤมล แสวงผล (2554, น. 4) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

2.ความพึงพอในในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และรู้สึกยินดี เต็มใจในการทำงานความ

3. กระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงานได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สังเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของครู	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2539)	Manion (2003)	Diener (2003)	จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546)	Gavin, & Mason (2004)	Warr (2007)	นฤมล แสวงผล (2554)	ณัฏธร ศรีรักษา (2565)	ธารินทร์ ระศร (2560)	ความถี่
1. อารมณ์ทางบวก		✓				✓			✓	3
2. อารมณ์ทางลบ		✓				✓				2

ความสุขในการทำงานของครู	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2539)	Manion (2003)	Diener (2003)	จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546)	Gavin, & Mason (2004)	Warr (2007)	นฤมล แสงผล (2554)	ณัฏธร ศรีรักษา (2565)	ธารินทร์ ระศร (2560)	ความถี่
3. การประเมินชีวิตโดยรวม		✓				✓				2
4. การติดต่อความสัมพันธ์		✓	✓			✓		✓		4
5. ความรักในการทำงาน			✓	✓				✓		3
6. ความสำเร็จในงาน			✓	✓			✓	✓		4
7. การเป็นที่ยอมรับ			✓	✓	✓			✓		4
8. ความพึงพอใจในงาน	✓	✓		✓			✓	✓	✓	6
9. ความเป็นอิสระ					✓			✓		2
10. คุณภาพชีวิต								✓		1
11. วัฒนธรรมองค์การ				✓				✓		2
12. คุณภาพชีวิตในการทำงาน								✓		1
13. ความรื่นรมย์ในงาน							✓			1
14. ความภาคภูมิใจในงาน				✓					✓	2
15. ขวัญและกำลังใจ				✓						1
16. ความสุขทางกาย	✓									1
17. ความสุขทางใจ	✓									1
18. ผลตอบแทน				✓						1

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยเลือกที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ 6 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยอารมณ์ ทางบวก

ปัจจัยการติดต่อความสัมพันธ์

ปัจจัยความรักในการทำงาน

ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

บทบาทอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขต พื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ซึ่ง ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และกฎหมายอื่น ดังนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน ร่วมกับสถานศึกษา

1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในของสถานศึกษาและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. อำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นได้รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมายการแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร มีดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ (Administration Group)
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล (Personnel Administration Group)
3. กลุ่มนโยบายและแผน (Policy and Planning Group)
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (Promotion of Educational Provision Group)
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (Supervision, Monitoring and Evaluation for Educational Provision Group)
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ (Financial and Assets Administration Group)
7. กลุ่มกฎหมายและคดี (law and Case Group)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน (Internal Audit Group

9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology And Communication Distance Education Promotion Group)

10. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Development of Teachers and Educational Personals Group)

ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประเด็นหลัก คือ (1) เร่งพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา (2) สร้างโอกาสทางการศึกษา (3) การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา (4) การส่งเสริมและยกสถานะของครู (5) พัฒนาการบริหารและปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาโดยในแต่ละนโยบายได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานและขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

สถานการณ์ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น ๓ ประการ คือ สถานการณ์ด้านคุณภาพการศึกษา สถานการณ์ด้านโอกาสทางการศึกษา และสถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมทางการศึกษา

ตารางที่ 3 หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2565

ลำดับ	สังกัด
	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร
	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกำแพงเพชร
	สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 4 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนสถานศึกษา
1	จังหวัดกำแพงเพชร	32 โรงเรียน

ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม
มัธยมศึกษาปีที่ 1	2,715	2,741	5,456
มัธยมศึกษาปีที่ 2	2,528	2,754	5,282
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2,431	2,690	5,121
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	7,674	8,185	15,859
มัธยมศึกษาปีที่ 4	1,882	2,682	4,564
มัธยมศึกษาปีที่ 5	1,794	2,508	4,302
มัธยมศึกษาปีที่ 6	1,605	2,391	3,996
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	5,281	7,581	12,862
ปวช. 1	11	29	40
ปวช. 2	11	26	37
ปวช. 3	6	33	39
รวมเทียบเท่า	28	88	116
รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมดในสังกัด	12,983	15,854	28,837

ตารางที่ 6 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด จำนวนนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียนในสังกัด	**จำนวนโรงเรียน**
ขนาดที่ 1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน)	10
ขนาดที่ 1 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)	17
ขนาดที่ 1 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน)	4

ขนาดที่ 1 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	1
รวมจำนวนทั้งสิ้น	32

ตารางที่ 7 จำนวนครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผู้บริหาร	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน	22	5	27
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	30	29	59
ข้าราชการครูผู้สอน	443	875	1,318
ลูกจ้างประจำ	32	-	32
พนักงานราชการ	30	45	75
ลูกจ้างชั่วคราว	17	32	49
รวมทั้งสิ้น	574	986	1,560

ตารางที่ *8* จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2565)

ที่	ผู้บริหารการศึกษา/กลุ่ม	ชาย	หญิง	รวม
1	ผอ.สพม.กพ	1	-	1
2	รอง ผอ.สพม.กพ	1	-	1
3	กลุ่มอำนวยการ	-	3	3
4	กลุ่มนโยบายและแผน	-	5	5
5	กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	-	7	7
6	กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	7	7
7	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	-	5	5
8	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	3	8	11
9	กลุ่มกฎหมายและคดี	1	-	1
10	กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	1	1
11	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	2	-	2
12	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	2	2
13	พนักงานราชการ	1	1	2
14	ลูกจ้างประจำ	-	-	-

ที่	ผู้บริหารการศึกษา/กลุ่ม	ชาย	หญิง	รวม
15	ลูกจ้างชั่วคราว	5	4	9
รวมบุคลากรในสังกัด สพม.กพ		14	43	57

ตารางที่ *9* ข้อมูลสหวิทยาเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพคล่องตัว รวดเร็ว และมีหน่วยงานที่เชื่อมการทำงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด จึงแบ่งเป็น 4 วิทยาเขต โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานสหวิทยาเขต ดังนี้

ลำดับ	โรงเรียน	ลำดับ	โรงเรียน
สหวิทยาเขตชากังราว จำนวน 8 โรงเรียน			
1	วัชรวิทยา (โรงเรียนที่ตั้ง)	2	นาบ่อวิทยาคม
3	กำแพงเพชรพิทยาคม	4	หนองกองพิทยาคม
5	ทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยา	6	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ฯ
7	วชิรปราการวิทยาคม	8	โกสัมพีวิทยา
สหวิทยาเขตพรานลานไทร จำนวน 8 โรงเรียน			
1	พรานกระต่ายพิทยาคม (โรงเรียนที่ตั้ง)	2	มัธยมพัชรกิติยาภา 2 กำแพงเพชร
3	พิไกรวิทยา	4	ราษฎร์ปรีชาวิทยาคม
5	เรืองวิทย์พิทยาคม	6	ไทรงามพิทยาคม
7	ลานกระบือวิทยา	8	แก้ววิทยา
สหวิทยาเขตแสนตอ จำนวน 8 โรงเรียน			
1	ขาณุวิทยา (โรงเรียนที่ตั้ง)	2	ปางมะค่าวิทยาคม
3	ปางศิลาทองศึกษา	4	สลกบาตรวิทยา
5	ระหานวิทยา	6	ทุ่งทรายวิทยา
7	โค้งไผ่วิทยา	8	วังแขมวิทยาคม

ลำดับ	โรงเรียน	ลำดับ	โรงเรียน
สหวิทยาเขตเมืองสองคลอง จำนวน 8 โรงเรียน			
1	คลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ (โรงเรียนที่ตั้ง)	2	สักงามวิทยา
3	นครไตรตรึงษ์	4	คลองลานพัฒนาจินดาศักดิ์
5	วังไทรวิทยาคม	6	คณฑีพิทยาคม
7	คลองลานวิทยา	8	วังตะเคียนประชานุสรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล แสวงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่เฉลี่ย ค่าส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sampiles 1-iest. One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพสหญิง มีอายุมากกว่า 30- 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงน โคยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ขอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับถือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ธารินทร์ ระศร,พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ,พิมพ์พร จารุจิตร์ (2560, น.45) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำ งานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำ งานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน ครูผู้สอน จำนวน 331 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำ งานของครูเท่ากับ 0.96 และความสุขในการทำ งานเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำ งานของครูสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำ งานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

พนมพร บำรุงบุญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางหรือข้อปฏิบัติที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 213 กน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้การทดสอบถคถอยพหูคุณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความสุขกับการทำงานในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.27 ; SD = .69) ด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X}$= 4.23 ; SD =48) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\bar{X}$ = 3.9 ; SD -.57) และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{X}$= 3.90 ; SD = 53) ได้เป็นอย่างดี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นไปตามสมการ $\hat{Y}$ = 0.292-0.801 (ความพึงพอใจในงาน) + (0.575)(ความพึงพอใจในชีวิต) + (0.567)(อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน)

สุธีรา สีมา (2562) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรีจำนวน 31 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้โปรแกรม SPSS โมเดลความสัมพันธ์เชิง

สาเหตุความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.72 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.12,SD = 0.52) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยในด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยในด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยในด้านบรรยากาศในครอบครัว อยู่ในระดับมาก 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 219.5 ค่า p-value เท่ากับ .00 ที่องศาอิสระมีค่าเท่ากับ 138 x' / d เท่ากับ 1.59 CFI เท่ากับ 0.99 RMSEA เท่ากับ .03 GFI เท่ากับ .96 NFI เท่ากับ .98 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม (R') มีค่าเท่ากับ .40 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี มีดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ครูควร ได้รับภาระงานตรงตามความสามารถและความถนัด ได้รับโอกาสในการลาศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมตามความต้องการ มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี ภายในโรงเรียนมีความร่มรื่น 2) ค้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โรงเรียนควรมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการทำงานโดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ครูควรเป็นคนที่มีความจริงใจ อัธยาศัยดีขอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีจิตสาธารณะ 3) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสามารถมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน สามารถพูดคุยให้คำปรึกษาได้ 4) ด้านบรรยากาศองค์กร โรงเรียนควรมีการวางโครงสร้างการทำงานที่แน่นอน มีของรางวัลและของขวัญใน โอกาสพิเศษต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในงานที่ทำ 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศในครอบครัว ครูควรให้เวลากับครอบครัว ได้มี โอกาสพูดคุย ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบปสร้างความมสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอนได้แก่ ชั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นการสนทนากม ชั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 111 คน และครูผู้สอน จำนวน312 คน

รวม 423 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าสภาพความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานและมีองค์ประกอบย่อย 66 องค์ประกอบ 2) ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาและ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการก็ง่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กนกนันท์ ยศหนัก (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกมาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่างมากจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เส้นทางผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.06 และความต้องการสิ่งที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 2. โมเดลที่พัฒนาโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์พบว่า X^2= 7.39, df= 11, p = 0.97, GFI = 1.00, AGFI =

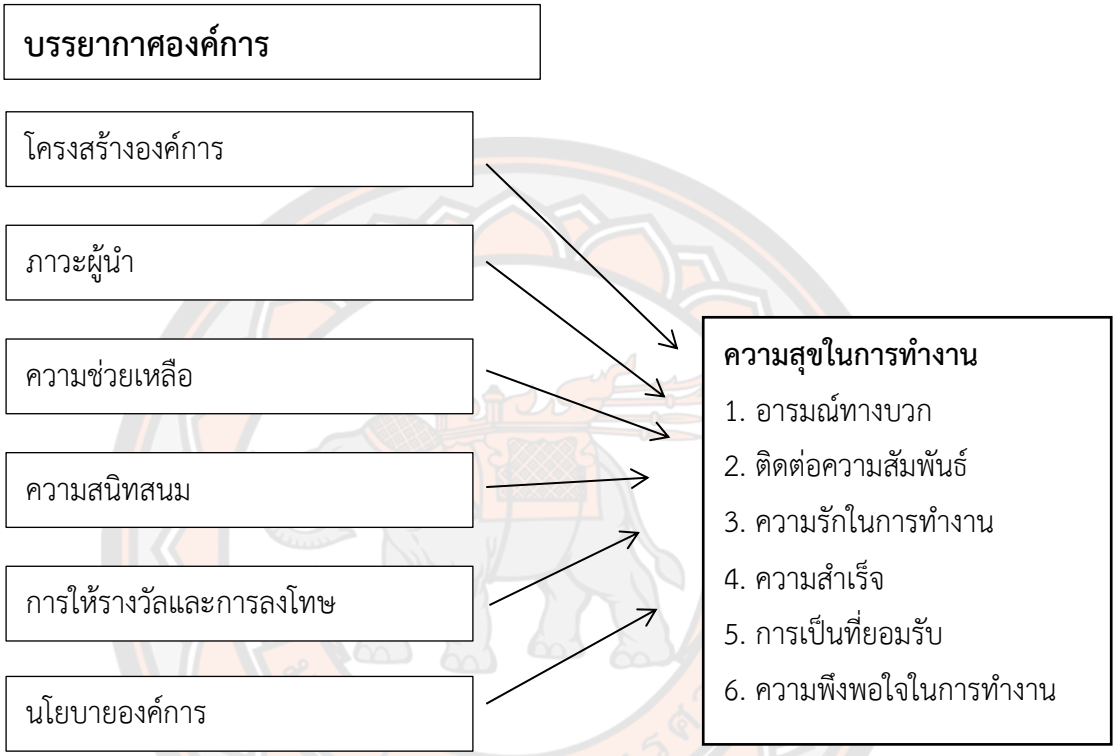
0.97, RMR = 0.013, RMSEA = 0.00 และ CFI = 1.00 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ลักษณะงาน

สโลคัม และคณะ (Slocum, et al, 1973) ได้วิเคราะห์ถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอยู่ในโรงพยาบาลระดับกลาง จำนวน 39 คนและบุคคลที่ต่ำกว่าระดับวิชาชีพ จำนวน 41 คน กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับกลาง รัฐเพนซิลวาเนีย การศึกษาพบ กลุ่มระดับวิชาชีพมีความสุขสูง ในด้านความต้องการได้รับการยกย่องในสังคมและความต้องการเป็นตัวของตัวเอง และระดับความสุขโดยรวมสูงกว่ากลุ่มระดับต่ำกว่าวิชาชีพและพยาบาลที่มีความสุขสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงด้วย

ไลออน และอิแวนซีวิค (Lyon, & Evancevich, 1974) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานในโรงพยาบาลทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ ฮาลบิลและผลการศึกษา พบว่า มิติบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การจะขึ้นอยู่กับมิติของบรรยากาศองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ มัธยมศึกษา กำแพงเพชร ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,529 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โดยการสุ่มแบบเจาะจง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratied random sampling) ตามสัดส่วนของครูข้าราชการครูในแต่ละขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ดังแสดงในตาราง ที่

ตารางที่ *10* จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

จังหวัด	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
กำแพงเพชร	ใหญ่พิเศษ(4)	20	404	424	8	76	84
	ใหญ่(12)	36	629	665	14	119	133
	กลาง(16)	31	409	440	12	77	89
	เล็ก	-	-	-	-	-	-
รวม		87	1442	1529	34	272	306

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร มีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ	5 ข้อ
2. ภาวะผู้นำ	5 ข้อ
3. ความช่วยเหลือ	5 ข้อ
4. ความสนิทสนม	5 ข้อ
5. การให้รางวัลและการลงโทษ	5 ข้อ
6. นโยบายองค์การ	5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ..... อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ..... อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ..... อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ..... อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ..... อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร มีรายละเอียด ดังนี้

1. อารมณ์ทางบวก	5 ข้อ
2. การติดต่อความสัมพันธ์	5 ข้อ
3. ความรักในการทำงาน	5 ข้อ
4. ความสำเร็จ	3 ข้อ
5. การที่เป็นยอมรับ	5 ข้อ
6. ความพึงพอใจในการทำงาน	3 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ..... อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ..... อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ..... อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ..... อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ..... อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กำแพงเพชร มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน
2. สังเคราะห์บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

บรรยากาศในการทำงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ
2. ภาวะผู้นำ
3. ความช่วยเหลือ
4. ความสนิทสนม
5. การให้รางวัลและการลงโทษ
6. นโยบายองค์การ

ความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้านได้แก่

1. อารมณ์ทางบวก
2. ติดต่อความสัมพันธ์
3. ความรักในการทำงาน
4. ความสำเร็จ
5. การเป็นที่ยอมรับ
6. ความพึงพอใจในการทำงาน

4. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 ดร. พิทยา แสงสว่าง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.3 นายพิเชตร์ บัวเถื่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนปางศิลาทองศึกษา อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร

6.4 นางละมูล เหล่าทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

6.5 นางธัญรดี พากเพียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าดัชนีความความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากำแพงเพชร และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

7.นำผลค่าดัชนีความความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กำแพงเพชร ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 56 ข้อ จากทั้งหมด 60 ข้อ และปรับปรุงบางข้อ เพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้ข้อคำถามที่นำไปใช้ได้รวมทั้งสิ้น 56 ข้อ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00

8. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coeffient) ของครอนบัค ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.968

9. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

การเก็บรวมรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 350 ฉบับ ถึงครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ทางอีเมลล์และ google form

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 350 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.43

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation) การแปลความหมายของค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00-0.29	ต่ำ
0.30-0.69	ปานกลาง
0.70-1.00	สูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เครื่องหมาย + แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์แบบไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย - แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์แบบผกผันหรือตรงข้ามกัน

3. การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เนื่องจาก เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์หลายตัวแปรกับตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวพยากรณ์ใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน กลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ค่าร้อยละของข้อมูล

t แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)

df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Rxy แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

R^2 แทน ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์

X_1 แทน โครงสร้างองค์กร

X_2 แทน ภาวะผู้นำ

X_3 แทน ความช่วยเหลือ

X_4 แทน ความสนิทสนม

X_5 แทน การให้รางวัลและการลงโทษ

X_6 แทน นโยบายองค์การ

X แทน ภาพรวมของปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

Y แทน ภาพรวมของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

$S.E._{xy}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y' แทน ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับปัจจัยปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตาราง *11* แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (n) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ (%)
กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 1. ครู	306	306	100 %
รวม	**306**	**306**	**100 %**

จากตาราง แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 306 คน โดยเป็นตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในการตอบแบบสอบถามปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	4.32	0.50	มาก	1
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.23	0.56	มาก	5
3. ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ	4.27	0.53	มาก	4
4. ปัจจัยด้านความสนิทสนม	4.29	0.54	มาก	3
5. ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.29	0.54	มาก	3
6. ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ	4.32	0.51	มาก	2
รวม	**4.30**	**0.46**	**มาก**	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.51) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.56)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

ข้อ	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนออกคำสั่งปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.25	0.73	มาก	5
2	โรงเรียนประกาศคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานให้ครูรับรู้โดยทั่วกัน	4.39	0.72	มาก	1
3	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น	4.32	0.72	มาก	3
4	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	4.36	0.77	มาก	2
5	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนโรงเรียนตรงกัน	4.28	0.76	มาก	4
รวม		4.32	0.50	มาก	

จากตาราง พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือโรงเรียนประกาศคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานให้ครูรับรู้โดยทั่วกัน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนออกคำสั่งปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.73)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.32	0.77	มาก	3
2	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.27	0.81	มาก	5
3	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	4.38	0.71	มาก	1
4	ผู้บริหารจะยื่นมือเข้ามาช่วยเสมอเมื่อครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.32	0.79	มาก	4
5	ผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.80	มาก	2
รวม		4.32	0.56	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า การศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้ผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.81)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ

ข้อ	ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้อำนวยการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนเมื่อครูต้องการ	4.23	0.79	มาก	4
2	ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม	4.33	0.78	มาก	2
3	ครูในโรงเรียนไม่แบ่งพรรคพวก	4.34	0.70	มาก	1
4	ครูในโรงเรียนรับฟังความเห็นต่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.29	0.76	มาก	3
5	ครูในโรงเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการทำงานร่วมกัน	4.20	0.74	มาก	5
รวม		4.27	0.53	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า การศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านความช่วยเหลือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนไม่แบ่งพรรคพวก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.74)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านความสนิทสนม

ข้อ	ปัจจัยด้านความสนิทสนม	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งงานกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลหรือเป้าหมายเดียวกันได้	4.34	0.77	มาก	2
2	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกัน	4.22	0.76	มาก	5
3	ครูในโรงเรียนมักยินดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเรื่องน่ายินดีเกิดขึ้น	4.40	0.81	มาก	1
4	ครูที่มีประสบการณ์มากสามารถปฏิบัติงานกับครูรุ่นใหม่ได้	4.23	0.82	มาก	4
5	ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ภายในโรงเรียน	4.27	0.75	มาก	3
รวม		4.29	0.54	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า การศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความสนิทสนม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนมักยินดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเรื่องน่ายินดีเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งงานกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลหรือเป้าหมายเดียวกันได้ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกัน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.76)

ตาราง *17* ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ข้อ	ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.34	0.77	มาก	2
2	ผู้บริหารให้รางวัล ขวัญกำลังใจ กับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม	4.22	0.76	มาก	5
3	ผู้บริหารลงโทษเมื่อครูทำผิดกฎอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	4.40	0.81	มาก	1
4	ครูได้รับการยกย่อง เชิดชู เมื่อครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.23	0.82	มาก	4
5	ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถกับทุกงานโดยไม่กลัวความล้มเหลว	4.27	0.75	มาก	3
รวม		4.29	0.54	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า การศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารลงโทษเมื่อครูทำผิดกฎอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้รางวัล ขวัญกำลังใจ กับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.76)

ตาราง *18* ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ

ข้อ	ปัจจัยด้านการนโยบายองค์การ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูทกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของโรงเรียน	4.37	0.72	มาก	2
2	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกัน	4.23	0.75	มาก	5
3	โรงเรียนประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของโรงเรียน ให้ประชาชนรับรู้โดยทั่วกัน	4.35	0.76	มาก	3
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.41	0.73	มาก	1
5	ครูในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน	4.27	0.79	มาก	4
รวม		4.32	0.51	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า การศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านนโยบายองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ครูทกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตาราง *19* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ความสุขใน การทำงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก	4.31	0.52	มาก	5
2. ปัจจัยด้านติดต่อความสัมพันธ์	4.37	0.50	มาก	1
3. ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน	4.27	0.54	มาก	6
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จ	4.37	0.56	มาก	3
5. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.35	0.55	มาก	4
6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.37	0.55	มาก	2
รวม	4.34	0.46	มาก	

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.55) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.54)

ตาราง *20* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านอารมณ์ทางบวก

ข้อ	ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานสอน	4.35	0.70	มาก	3
2	ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.78	มาก	5
3	ครูยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	4.26	0.79	มาก	4
4	ครูรู้สึกว่าอาชีพครูคุณค่าและสูงส่ง	4.42	0.78	มาก	1
5	ครูมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง	4.36	0.78	มาก	2
รวม		4.31	0.52	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูรู้สึกว่าอาชีพครูคุณค่าและสูงส่ง ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ครูรู้สึกว่าอาชีพครูคุณค่าและสูงครูมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.78)

ตาราง *21* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านติดต่อความสัมพันธ์

ข้อ	ปัจจัยด้านติดต่อความสัมพันธ์	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูในโรงเรียนสามารถสื่อสารกันได้อย่างเป็นกันเอง	4.38	0.70	มาก	2
2	ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4.38	0.78	มาก	3
3	ครูในโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน	4.43	0.75	มาก	1
4	ครูทุกคนช่วยกันทำงานให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.35	0.71	มาก	4
5	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครูทุกคนได้อย่างเป็นมิตร	4.35	0.72	มาก	5
รวม		4.37	0.50	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านด้านติดต่อความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนสามารถสื่อสารกันได้อย่างเป็นกันเอง ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครูทุกคนได้อย่างเป็นมิตร ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.72)

ตาราง *22* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านความรักในการทำงาน

ข้อ	ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูรู้สึกรักและหวงแหนในอาชีพครู	4.32	0.74	มาก	2
2	ครูภูมิใจในอาชีพของตน	4.24	0.76	มาก	4
3	ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.75	มาก	1
4	ครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน	4.23	0.83	มาก	5
5	ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.25	0.80	มาก	3
รวม		4.27	0.54	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ครูรู้สึกรักและหวงแหนในอาชีพครู ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.83)

ตาราง *23* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านความสำเร็จ

ข้อ	ด้านความสำเร็จ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	0.71	มาก	1
2	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	4.36	0.73	มาก	3
3	ครูรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.38	0.77	มาก	2
รวม		4.37	0.56	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ครูรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่องานประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.73)

ตาราง *24* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ข้อ	ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูรับรู้ได้ว่าเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในตนเอง	4.41	0.74	มาก	1
2	ครูรับรู้ได้ว่าผู้บริหารเชื่อมั่นในตนเอง	4.30	0.76	มาก	4
3	ครูรับรู้ได้ถึงความไว้วางใจที่เพื่อนร่วมงานมีให้ตนเอง	4.30	0.78	มาก	5
4	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับท่านในการปฏิบัติงาน	4.38	0.70	มาก	2
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงาน	4.38	0.78	มาก	3
รวม		4.35	0.55	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูรับรู้ได้ว่าเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับท่านในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ถึงความไว้วางใจที่เพื่อนร่วมงานมีให้ตนเอง ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.78)

ตาราง *25* ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	n = 306		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูเกิดความรู้สึกความสบายใจกับการทำงาน	4.43	0.75	มาก	1
2	ครูเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจเต็มใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.35	0.71	มาก	2
3	ครูไม่มีความรู้สึกเครียดในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย	4.35	0.72	มาก	3
รวม		4.37	0.55	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเกิดความรู้สึกความสบายใจกับการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ครูเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจเต็มใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูไม่มีความรู้สึกเครียดในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.72)

ตาราง *26* ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2)	ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X_3)	ปัจจัยด้านความสนิทสนม (X_4)	ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ (X_5)	ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ (X_6)	ความสุขในการทำงานของครู(Y_{tot})
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	1.00						
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2)	0.63**	1.00					
ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X_3)	0.64**	0.66**	1.00				
ปัจจัยด้านความสนิทสนม (X_4)	0.70**	0.67**	0.67**	1.00			
ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ (X_5)	0.70**	0.67**	0.67**	1.00**	1.00		
ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ (X_6)	0.59**	0.65**	0.69**	0.67**	0.67**	1.00	
ความสุขในการทำงานของครู(Y_{tot})	0.74**	0.79**	0.71**	0.81**	0.81**	0.73**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.59-0.81 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับสูงและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร(Ytot) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71- -0.81 โดยมี ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

Model	SS	df	MS	F	sig
Regression	52.902	5	10.580	253.555	.000*
Residual	12.519	300	0.042		
Total	65.421	305			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนปัจจัยการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ปัจจัย พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สามารถนำตัวแปรไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig
ค่าคงที่ (constant)	0.473	0.113	-	4.185	.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ($\mathbf{X_1}$)	0.168	0.035	0.183	4.781	.000*
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\mathbf{X_2}$)	0.248	0.032	0.304	7.837	.000*
ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ($\mathbf{X_3}$)	0.056	0.035	0.064	1.592	.112
ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ ($\mathbf{X_5}$)	0.276	0.036	0.323	7.706	.000*
ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ ($\mathbf{X_6}$)	0.150	0.035	0.168	4.271	.000*
$\mathbf{R}$ = .899, $\mathbf{R^2}$ = .809, $\mathbf{S.E._{est}}$ = .204					

*p ≤ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 6 ปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์ จากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ ($\mathbf{X_6}$) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ($\mathbf{X_1}$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\mathbf{X_2}$) ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ($\mathbf{X_3}$) ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ ($\mathbf{X_5}$) ส่วนปัจจัยด้านความสนิทสนม ($\mathbf{X_4}$) ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .809 แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้ร้อยละ 80.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.473 + 0.168^{*}\mathrm{x}_1 + 0.248^{*}\mathrm{x}_2 + 0.056^{*}\mathrm{x}_3 + 0.276^{*}\mathrm{x}_5 + 0.150^{*}\mathrm{x}_6$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตราฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.183^{*}\mathrm{x}_1 + 0.304^{*}\mathrm{x}_2 + 0.064^{*}\mathrm{x}_3 + 0.323^{*}\mathrm{x}_5 + 0.168^{*}\mathrm{x}_6$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร และ 4) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการณ์พยากรณ์บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชรโดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งทางอีเมลล์และ google form จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามกลับมารวบรวมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการจัดการความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ โรงเรียนออกคำสั่งปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนโรงเรียนตรงกัน

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ผู้บริหารมีการออกคำสั่งที่ชัดเจนและเหมาะสม และ ผู้บริหารจะยื่นมือเข้ามาช่วยเสมอเมื่อครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 1.3 ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนเมื่อครูต้องการ และ ครูในโรงเรียนรับฟังความเห็นต่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการทำงานร่วมกัน ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม

1.4 ปัจจัยด้านความสนิทสนมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งงานกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลหรือเป้าหมายเดียวกันได้ รองลงมาอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกัน ครูในโรงเรียนมักยินดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเรื่องน่ายินดีเกิดขึ้น ครูที่มีประสบการณ์มากสามารถปฏิบัติงานกับครูรุ่นใหม่ได้ และ ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ภายในโรงเรียน

1.5 ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อต่อไปนี้ ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้รางวัล ขวัญกำลังใจ กับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารลงโทษเมื่อครูทำผิดกฎอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ครูได้รับการยกย่อง เชิดชู เมื่อครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถกับทุกงานโดยไม่กลัวความล้มเหลว มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.6 ปัจจัยด้านการนโยบายองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกันโรงเรียนประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของโรงเรียน ให้ประชาชนรับรู้โดยทั่วกันผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูทกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของโรงเรียน

2. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า

ปัจจัยความสุขในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านติดต่อ

2.1 ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีข้อ 2 คือ ครูมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานสอนและครูยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน รองลงมา คือ ครูรู้สึกว่าอาชีพครูคุณค่าและสูงส่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ปัจจัยด้านด้านติดต่อความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือกันในการ รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนสามารถสื่อสารกันได้อย่างเป็นกันเองและผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครูทุกคนได้อย่างเป็นมิตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูทุกคนช่วยกันทำงานให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.3 ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีข้อ 2 คือ ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในทุกงานที่ได้รับมอบหมายและครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมา คือ ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกรักและหวงแหนในอาชีพครูและครูภูมิใจในอาชีพของตน

2.4 ปัจจัยด้านความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายและครูรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่องานประสบความสำเร็จ ทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับเดียวกันคือ มากที่สุด

2.5 ปัจจัยด้านด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ครูรับรู้ได้ถึงความไว้วางใจที่เพื่อนร่วมงานมีให้ตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ว่าผู้บริหารเชื่อมั่นใน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาปัจจัยปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 6 ปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กำแพงเพชร เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์ จากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ ($\mathbf{X_6}$) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ($\mathbf{X_1}$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\mathbf{X_2}$) ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ($\mathbf{X_3}$) ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ ($\mathbf{X_5}$) ส่วนปัจจัยด้านความสนิทสนม ($\mathbf{X_4}$) ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ($\mathbf{R^2}$) เท่ากับ .809 แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้ร้อยละ 80.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.473 + 0.168^{*}\mathrm{x}_1 + 0.248^{*}\mathrm{x}_2 + 0.056^{*}\mathrm{x}_3 + 0.276^{*}\mathrm{x}_5 + 0.150^{*}\mathrm{x}_6$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตราฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.183^{*}\mathrm{x}_1 + 0.304^{*}\mathrm{x}_2 + 0.064^{*}\mathrm{x}_3 + 0.323^{*}\mathrm{x}_5 + 0.168^{*}\mathrm{x}_6$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สามารถรับรู้บรรยากาศของการขัดแย้งในองค์การได้และเห็นว่าปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ปัญหาโดยเร็วที่สุด เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ และพอร์เทอร์ (Steers and Porter, 1979) กล่าวถึง บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) ซึ่งเรียกว่าบรรยากาศองค์กรที่มีสวนกำหนดพฤติกรรมของการทำงานและทัศนคติของบุคคลในองค์กรนั้นๆ และ สอดคล้องกับ Halpin (1963 อ้างอิงใน พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลา, 2541, น. 9) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร พบว่าองค์ประกอบที่ของบรรยากาศที่สำคัญคือ ความสนิทสนม ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความไม่ร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

2. ผลการศึกษาระดับระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร เห็นว่าความสุขในการทำงานนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของทอลเบน (Tal Ben, 2011) ที่กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ในการดำรงชีวิต การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของผลของ ธนู ชาติธนานนท์ และคณะ,2544 เรื่องการไม่มีความสุขในการทำงานต่อองค์การ ได้แก่ 1) พนักงานลากิจ ลาป่วย มาสาย หรือขาดงานเป็นประจำจากการที่พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรค อันเนื่องมาจากความเครียดใน

การทำงานการอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้คล่องเหมือนคนเก่า 2) พนักงานลาออก ทำให้หน่วยงานต้องจ้างคนใหม่ ต้องเสียเวลาและเสียทรัพย์ 3) หน่วยงานได้ผลผลิตต่ำ ผลงานไม่ดี ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หน่วยงานเสียค่าจ้างไม่คุ้มกับผลงานที่ได้ ทั้งยังส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับบริการที่ดี 4) พนักงานทำงานผิดพลาด หรือเกิดอุบัติเหตุ จากการไม่ตั้งใจทำงาน ไม่มีสมาธิในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการมีความสุขมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมายต่อองค์การ ดังคำที่กล่าวไว้ว่า "...งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุขทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน..." (พระปัญญานันท, 2554) เราต้องมีความสุขเมื่อเราทำงานด้วย จึงจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์การโดยสามารถสรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานได้ดังนี้ ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลสนุกกับงาน รู้สึกอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบ รักในการทำงานลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดี กล่าวคือ มี ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ปัจจัยด้านความสนิทสนม ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านนโยบายองค์การเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ องค์การ และทำให้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน ธารินทร์ ระศร (2560, น.6) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า องค์ประกอบของความสุขมี 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรื่นรมย์ หมายถึง ความสำราญ ความสบายกาย สบายใจ ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ความสนุกสนาน ความเบิกบาน ความดีใจ ร่าเริง สดใส พอใจ ปลื้มใจ การได้ทำอะไรที่รู้สึกไม่เบื่อและกระตุ้นเราอยู่ตลอด เกิดความรู้สึก เคลิบเคลิ้มหรือคล้อยตาม ด้านอารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนมพร บำรุงบุญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความสุขกับการทำงานในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.27 ; SD = .69) ด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X}$= 4.23 ; SD =48) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\bar{X}$ = 3.9 ; SD -.57) และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{X}$= 3.90 ; SD = 53) ได้เป็นอย่างดี และ สุธีรา สีมา (2562) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี ซึ่งส่งผลต่อ ปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยในด้านภาวะผู้นำปัจจัยในด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์ จากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ ($\mathbf{X_6}$) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ($\mathbf{X_1}$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\mathbf{X_2}$) ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ($\mathbf{X_3}$) ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ ($\mathbf{X_5}$) ส่วนปัจจัยด้านความสนิทสนม ($\mathbf{X_4}$) ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 นั้น ผู้วิจัยได้มองเห็นปัจจัยที่น่าสนใจคือ ปัจจัยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวเช่น ครอบครัว ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูหรือบุคลากรในองค์กร

2.2 ควรศึกษาโมเดลการพัฒนาปัจจัยบรรยากาศองค์การเพื่อส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดร. พิทยา แสงสว่าง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. นายพิเชตร์ บัวเถื่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนปางศิลาทองศึกษา อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร

4. นางละมูล เหล่าทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

5. นางธัญรดี พากเพียร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ศึกษาความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

โดยขอให้ท่านได้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับพฤติกรรมต่างๆ ตามระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง และจะไม่มีผลกระทบใดต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

ขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวอิงฟ้า ศรีโยธา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ
- ☐ ขนาดใหญ่
- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดเล็ก

2. เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ 5-10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ตอนที่ 2

ข้อ	บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน	ระดับความเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1.1 โครงสร้างองค์การ (structure)							
1	โรงเรียนออกคำสั่งปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						
2	โรงเรียนประกาศคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานให้ครูรับรู้โดยทั่วกัน						
3	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น						
4	ผู้อำนวยการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม						
5	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนโรงเรียนตรงกัน						
	1.2 ภาวะผู้นำ (leadership)						
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ						
7	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งที่ชัดเจนและเหมาะสม						
8	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม						
9	ผู้บริหารจะยื่นมือเข้ามาช่วยเสมอเมื่อครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
10	ผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ						
	1.3 ความช่วยเหลือ (support)						
11	ผู้อำนวยการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนเมื่อครูต้องการ						
12	ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม						
13	ครูในโรงเรียนไม่แบ่งพรรคพวก						
14	ครูในโรงเรียนรับฟังความเห็นต่างเพื่อให้งานประสบ						

ข้อ	บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน	ระดับความเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	ความสำเร็จ						
15	ครูในโรงเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการทำงานร่วมกัน						
	1.4 ความสนิทสนม						
16	ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งงานกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลหรือเป้าหมายเดียวกันได้						
17	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกัน						
18	ครูในโรงเรียนมักยินดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเรื่องน่ายินดีเกิดขึ้น						
19	ครูที่มีประสบการณ์มากสามารถปฏิบัติงานกับครูรุ่นใหม่ได้						
20	ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ภายในโรงเรียน						
	1.5 การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and punishment)						
21	ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม						
22	ผู้บริหารให้รางวัล ขวัญกำลังใจ กับครูที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม						
23	ผู้บริหารลงโทษเมื่อครูทำผิดกฎอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม						
24	ครูได้รับการยกย่อง เชิดชู เมื่อครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย						
25	ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถกับทุกงานโดยไม่กลัวความล้มเหลว						
	1.6 นโยบายองค์การ						
26	ครูทกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของโรงเรียน						
27	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกัน						
28	โรงเรียนประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กล						

ข้อ	บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน	ระดับความเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	ยุทธ์ของโรงเรียน ให้ประชาชนรับรู้โดยทั่วกัน						
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						
30	ครูในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน						
ตอนที่ 3 ความสุขในที่ทำงาน							
	2.1 อารมณ์ทางบวก						
31	ครูมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานสอน						
32	ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย						
33	ครูยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน						
34	ครูรู้สึกว่าอาชีพครูคุณค่าและสูงส่ง						
35	ครูมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง						
	2.2 การติดต่อความสัมพันธ์						
36	ครูในโรงเรียนสามารถสื่อสารกันได้อย่างเป็นกันเอง						
37	ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน						
38	ครูในโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน						
39	ครูทุกคนช่วยกันทำงานให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี						
40	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครูทุกคนได้อย่างเป็นมิตร						
	2.3 ความรักในการทำงาน						
41	ครูรู้สึกรักและหวงแหนในอาชีพครู						
42	ครูภูมิใจในอาชีพของตน						
43	ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย						
44	ครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน						
45	ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน						
	2.4 ความสำเร็จ						
46	ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในทุกงานที่ได้รับ						

ข้อ	บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน	ระดับความเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	มอบหมาย						
47	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของครูอย่างเหมาะสม						
48	ครูรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่องานประสบความสำเร็จ						
	2.5 การเป็นที่ยอมรับ						
49	ครูรับรู้ได้ว่าเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในตนเอง						
50	ครูรับรู้ได้ว่าผู้บริหารเชื่อมั่นในตนเอง						
51	ครูรับรู้ได้ถึงความไว้วางใจที่เพื่อนร่วมงานมีให้ตนเอง						
52	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับท่านในการปฏิบัติงาน						
53	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงาน						
	2.6 ความพึงพอใจในการทำงาน						
54	ครูเกิดความรู้สึกความสบายใจกับการทำงาน						
55	ครูเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจเต็มใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง						
56	ครูไม่มีความรู้สึกเครียดในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

นฤมล แสวงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลาและวัลนิกา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครู THE HAPPINESS AT WORK OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS. Journal of Buddhist Education and Research, 5(2), 65-81.

ธารินทร์ ระศร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ The Happiness of Personnel in the Performance of Government. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ, 6, 590-599.

พิรงรอง โชติธนสกุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัติพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต เขต 3.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กาญจนมาโนชย์ ขุนทอง. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธกสำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2565). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัติธร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(2559). องค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อภิชาติ ภู่พานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถิรพร เชาวน์ชัยและฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2566). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 25(1), 295-303.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 28(1), 25-37.

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง. (2562). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 412-424.

ชุมสุข สุขหิ้น. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธีรา สีมา. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 412-424.

กนกนันท์ ยศหนัก. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต

.(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ศิริญญา สุวัฒ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

Warr, P. B. (2007). Work, happiness, and unhappiness.New York: Lawrence ErlbaumAssociates.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration,33(12), 652-655.