

ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ธีระพงศ์ รองวัง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ธีระพงศ์ รองวัง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

INDICATOR OF TEACHER HAPPINESS AT WORKPLACE UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN GOVERNMENT INSPECTORATE REGION 5, MINISTRY OF EDUCATION

TEERAPONG RONGWUNG

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5
ชื่อนักศึกษา	:	ธีระพงศ์ รองวัง
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รศ. ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ. ดร.เกศริน มนูญผล)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ .....
(พระศรีวชิรวาที, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	Indicator of Teacher Happiness at Workplace Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry of Education
Student's Name	:	Teerapong Rongwung
Degree Sought	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Kesarin Manoonpol
Co-Advisor	:	Assoc. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorrachot

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr.Nopparat Chairueang)

Member (Advisor) .....
(Asst .Prof. Dr. Kesarin Manoonpol)

Member .....
(Asst .Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member .....
(Phrasrivajiravati, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธีระพงศ์ รองวัง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร.เกศริน มนูนผล**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.909 จากกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) จำนวน 700 คน ที่ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักร่างกาย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การพักผ่อนนอนหลับ มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ปราศจากโรค มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) สุขภาพดี มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักจิตใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การไม่เครียด มี 4 ตัวบ่งชี้ 4) การมองโลกในแง่ดี มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) อิสระ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ข้อมูลป้อนกลับ มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) การกำกับดูแล มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักสังคม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเสมอภาค มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) การช่วยเหลือสนับสนุน มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) ความไว้วางใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้

ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 62 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 56.172 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.468 และค่าดัชนีวัตระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.971 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.953 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.003 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ความสุข

ABTRACT

Dissertation Topic	:	**Indicator of Teacher Happiness at Workplace under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry of Education.**
Student's Name	:	**Teerapong Rongwung**
Degree Sought	:	**Doctor of Degree of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Kesarin Manoonpol**
Co-Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorrachot**

The purpose of this study is 1) to investigate the happiness indicators of teachers in their workplace affiliated with the Basic Education Committee Office in the 5th Educational Inspection Area of the Ministry of Education, and 2) to examine the data consistency of the happiness indicator model of teachers in their workplace affiliated with the Basic Education Committee Office in the 5th Educational Inspection Area of the Ministry of Education. Data was collected using a 5-level assessment measurement scale with a reliability coefficient of 0.909 from a random sample of 700 teachers working in schools under the jurisdiction of the 5th Educational Inspection Area, which covers Chumphon, Surat Thani, Nakhon Si Thammarat, Phatthalung, and Songkhla provinces. Data analysis was conducted using descriptive statistics and statistical software programs, including SPSS and AMOS.

Results of the study were as follows:

1. The happiness indicator model of teachers in their workplace affiliated with the Basic Education Committee Office in the 5th Educational Inspection Area of the Ministry of Education comprises 4 main components, 13 sub-components, and 62 indicators, categorized as follows: Physical well-being component with 3 sub-components: 1) Restful sleep with 4 indicators, 2) Freedom from illness with 4 indicators, and 3) Good health with 6 indicators. Psychological well-being component with 4 sub-components: 1) Contentment with 5 indicators, 2) Emotional intelligence

with 7 indicators, 3) Stress management with 4 indicators, and 4) Positive outlook with 3 indicators. Occupational well-being component with 3 sub-components: 1) Autonomy with 6 indicators, 2) Feedback with 6 indicators, and 3) Supervision with 3 indicators. Social well-being component with 3 sub-components: 1) Gender equity with 4 indicators, 2) Support and assistance with 5 indicators, and 3) Trust with 5 indicators. All main components have an average score equal to or greater than 3.00 and a coefficient of variation equal to or less than 20% for the 62 indicators.

2. The model is highly consistent with empirical data based on the following fitness indices: Chi-square (χ^2) value equaled to 56.172, degrees of freedom (df) equaled to 56, statistical significance (P-value) equaled to 0.468, goodness-of-fit index (GFI) equaled to 0.971, adjusted goodness-of-fit index (AGFI) equaled to 0.953, and root mean square error of approximation (RMSEA) equaled to 0.003. All main components have weights higher than the threshold of 0.50, and all sub-components and indicators have weights higher than the threshold of 0.30.

Keywords: Indicator, Happiness

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนและกระตุ้นเคี่ยวเข็ญ เพื่อคุณภาพของงานวิจัย อบรมสั่งสอนให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริม จนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบซอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณท่านอธิการบดี รองอธิการบดี ตลอดถึงคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช และคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ตลอดถึงท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยถึงได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ที่มอบความเมตตาและให้คำปรึกษาที่ดี

กราบขอบพระคุณครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนพี่ เพื่อน และน้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รุ่นที่ 1 ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือในการศึกษาและการทำวิจัยลุล่วงไปได้

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุทโธ - คุณแม่เพ็ญนภา รองวัง พี่น้องในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่เป็นแรงบันดาลใจให้โอกาส ให้กำลังใจสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจาก ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

ธีระพงศ์ รองวัง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 7

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 7

1.4 สมมติฐานการวิจัย 7

1.5 ขอบเขตการวิจัย 7

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 9

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **13**

2.1 บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 13

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับครู 21

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน 28

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ 32

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50

2.6 องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน 55

2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ของความสุขในที่ทำงาน 71

2.8 โมเดลสมมติฐานความสุขของครูในที่ทำงาน 157

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**159**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	160
	3.2 ตัวแปรที่ศึกษา	161
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	162
	3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	163
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	164
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ	164
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**168**
	4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์	168
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	170
	4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	171
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**220**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	220
	5.2 อภิปรายผล	224
	5.3 ข้อเสนอแนะ	236
บรรณานุกรม		**239**
ภาคผนวก		**251**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	252
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	254
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	265
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	276
	ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ	286
ประวัติผู้วิจัย		**325**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ประชากรในการวิจัย	7
2.1	แนวคิดที่แตกต่างของนักสถิติ	45
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบความสุขของครูในที่ทำงาน	68
2.3	สังเคราะห์องค์ประกอบของร่างกาย	79
2.4	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระการวัดร่างกาย	88
2.5	สังเคราะห์องค์ประกอบของจิตใจ	95
2.6	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดจิตใจ	116
2.7	สังเคราะห์องค์ประกอบของงาน	126
2.8	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระการวัดเกี่ยวกับงาน	136
2.9	สังเคราะห์องค์ประกอบของสังคม	145
2.10	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดสังคม	156
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sample) ของแต่ละเขตพื้นที่	161
3.2	ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	167
4.1	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	170
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย	172
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ	174

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 3 งาน	176
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม	178
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลร่างกาย	187
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลจิตใจ	189
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลงาน.	191
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลสังคม	193
4.10	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) ของโมเดลความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ	195
4.11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของร่างกาย (PHYSIC)	196
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบร่างกาย	197
4.13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตใจ (MENTAL)	199
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบจิตใจ	200
4.15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของงาน (WORK)	202
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบงาน.	203

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคม (SOCIAL).....	205
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบสังคม.....	206
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ.....	210
4.20	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้.....	212
4.21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ.....	213
4.22	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ.....	216

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบหลักความสุขของครูในที่ทำงาน	70
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบของร่างกาย	81
2.3	โมเดลการวัดองค์ประกอบของจิตใจ	97
2.4	โมเดลการวัดองค์ประกอบของงาน	128
2.5	โมเดลการวัดองค์ประกอบของสังคม	147
2.6	กรอบแนวคิดโมเดลความสุขในที่ทำงานของครู	158
3.1	การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition)	159
4.1	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ	181
4.2	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของร่างกาย	182
4.3	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตใจ	183
4.4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของงาน	184
4.5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคม	185
4.6	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของร่างกาย	197
4.7	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตใจ	200
4.8	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของงาน	204
4.9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคม	206
4.10	โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ	208
4.11	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ	214

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา หรือเศรษฐศาสตร์ ในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมีความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่า ส่วนในมุมมองทางศาสนามักมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาจิต พัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ นักเศรษฐศาสตร์ Jeremy Bentham ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่น ๆ จากวัตถุต่าง ๆ (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา 2563 : 2) แต่ความพยายามอธิบายถึงความสุขที่กล่าวมานั้น ดูยังเป็นนามธรรม ขาดความชัดเจนจนกระทั่งการค้นพบทาง วิทยาศาสตร์ที่ศึกษาทดลองทำการพิสูจน์จนได้ค้นพบที่สำคัญเกี่ยวข้องกับความสุข เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับคลื่นสมองของ Richard Davidson แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ที่ศึกษาปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ซึ่งจากการทดลอง ได้ข้อค้นพบอย่างชัดเจน และสามารถพิสูจน์ในเชิงประจักษ์โดยหลักสรีรศาสตร์ (อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ, 2557 : 18)

จากสถานการณ์และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากรเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของ แต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทั้งภาคธุรกิจและองค์กรภาครัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงาน ล้วนเป็นปัจจัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน

อย่างมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกดีว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสำคัญ ต่อองค์การ ซึ่งหลาย ๆ องค์กรได้นำแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการ “Happy Workplace”หรือองค์กรสุขภาวะมาใช้ในการดำเนินงาน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะคือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่ากระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร โดยการปรับทัศนคติเปลี่ยนมุมมองคนในองค์กรให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (ชวนชม ชินะตังกูร, ศิริชัย ชินะตังกูรและสมใจ เดชบำรุง, 2560 : 27)

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีส่งผลให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมของการทำงานนอกจากนี้จากสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยสถานการณ์การเมืองความไม่สงบในสังคมทำให้คนเกิดความเครียดในการทำงานวิตกกังวลและไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติและสุขภาพจิตที่ดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุขเช่นองค์กรแห่งสุขภาวะที่ดีองค์กรแห่งความสุขจิตวิญญาณแห่งองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานภาวะอยู่เย็นเป็นสุข การจัดการกับความเครียดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรความพึงพอใจในงานองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(Work-life Balance) (ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์ และคณะ, 2567 : 807) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้วาการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในการดำรงชีวิต การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจ ซึ่งมักได้รับผลกระทบเกิดปัญหาในการทำงานต่าง ๆ เช่น เรื่องของตัวงาน เพื่อนร่วมงาน และเจ้านาย หรืออาจจะมีมากกว่าที่กล่าวมานี้ แต่จะมีกี่คน ที่มีความสุขควบคู่ไปกับการทำงาน (สุพัตรา เทพเฉลิม, 2560 :1) กล่าวคือ ความสุขในที่ทำงานเป็นความปรารถนาของคนทำงาน การที่บุคคลทำงานและมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขเป็นปัจจัยในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล (ณฐาภรณ์ ซื่อมาก, 2559 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ

ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นที่ปรารถนาของคนทำงานทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการ และผู้บริหาร โดยคนที่ทำงานด้วยความสุข จะมีสมาธิและสามารถใช้ปัญญาในการทำงาน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่องาน และสำหรับคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ความสุขของคนทำงาน คือพลังสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรที่ดีต้องช่วยให้บุคลากรสามารถประเมิน ค้นพบสิ่งที่มีคุณค่าด้านในของชีวิตตนเอง แล้วแปรเปลี่ยนเป็นพลัง เพื่อแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้คนในองค์กรรู้สึก มีความสุขที่ได้ทำงาน เพื่อคุณภาพงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลหรือการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร (ฉัตรชัย รอดแก้ว และสรรฤดี ดีปู่, 2564 : 13)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือ ความสุขในการทำงาน และองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องเสริมปัจจัย ทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วยและในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทาง สุขภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะส่งเสริมให้มีความสุขยังเป็นอีกวิธีหนึ่งในการบริหารเพื่อพัฒนา คุณภาพ ของงานบริการตามนโยบายของภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น ประเทศ พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”เพื่อให้เกิดบูรณาการ การพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหาร จัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้ มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ ดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้าง คุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคน ทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้แผนการสร้าง ความอยู่ดีมีสุข เน้นบูรณาการการขับเคลื่อนการทำงานในระดับพื้นที่ ผ่าน กระบวนการทำงานระหว่างศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชนร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถานบริการสาธารณสุข เป็นต้น และในการพัฒนาประเทศนั้น ที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ถือ

เป็นเรื่องที่สำคัญมาก ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แนวทางในการพัฒนา ข้อ 3 พูดถึงเรื่อง แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559 : 25) ด้วยความสำคัญนี้ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และประเด็นที่ 4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ใหม่ โดยข้อ 2 เป็นประเด็นการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครู สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูดคัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาจากผู้เรียนโดยตรง (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561 : 35)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และแสวงหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อพัฒนาองค์กร การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และถึงแม้ปัจจุบันแม้ว่าการศึกษาจะเน้นนโยบายการจัดการศึกษาที่มุ่นไปยังผู้เรียนเป็น

สำคัญนั้น แต่ก็ยังพบว่าครูก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ และมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งกลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ ครู เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งที่จะวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้เรียน รวมทั้งการอบรมจริยธรรม มารยาทในสังคม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามทำให้ผู้เรียนเป็นคนมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา มีภูมิปัญญา รู้จักการนำความรู้ไปปรับใช้ในสังคมให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ดังนั้น เมื่อครูคือหัวใจในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคน จึงจำเป็นที่ต้องเอาใจใส่ และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน จนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ

ในปัจจุบันมีพบว่าผู้คนปัญหาทางด้านสุขภาพจิตมากขึ้น มีอัตราการฆ่าตัวตายในกลุ่มผู้คนวัยทำงานที่สูงขึ้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไปมากในแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าค่อนชีวิตแต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปีผนวกกับประเทศไทยประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 จากการระบาดที่ยาวนานส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิต ทำให้ประชาชนเกิดความเครียดวิตกกังวลเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตและเจ็บป่วยด้วยโรคจิตเวชเพิ่มขึ้น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563 : 18) ดังนั้น สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามกันคงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละไม่น้อยกว่า 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้นและรอคอยวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรง และทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อธิคุณ สินธนาปัญญา, 2557 : 2)

นอกจากนั้น ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่อง เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย พบว่า สภาพปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการทำงาน ได้แก่ปัญหาจากภาระงานโดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจน ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยปัญหาจากตัวผู้เรียนจะมีทั้งปัญหาเชิงปริมาณจากจำนวนนักเรียนในชั้นที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และปัญหาเชิงคุณภาพที่เป็นผลจากกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ไม่มีคุณภาพ รวมทั้งลักษณะความประพฤติของเด็กแต่ละคน ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทน

อื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ทั้งในตัวระบบ วิธีการ เกณฑ์และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ครูมีความรู้สึกท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับตนเอง (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556 : 7) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูเกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุ ดังนี้ด้านครอบครัว ครูบางคนมีปัญหาครอบครัว ด้านการเงินสถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่อง ด้านการทำงานครูมีภาระงานมากเกินไป ครูมิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กร ครูบางคนเป็นทั้งครูผู้สอน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายบริหาร บางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคมลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูด้วยกันในสถานศึกษา เกิดความแตกแยก และขาดพลังในการทำงานด้านสุขภาพของครู รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู หากครูมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้กำลังใจในการทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เป็นผลให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน จากงานวิจัยของกษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563) พบว่าสภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์ และคณะ (2566) ว่าสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษามีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิตหรือสิ่งที่ทำ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และด้านสุขภาพทางกายและทางใจ

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความสุขของครูในที่ทำงาน ซึ่งเป็นบริบทที่มีความเฉพาะทั้งในด้านความเป็นวิชาชีพ และลักษณะเฉพาะของสถานที่ทำงาน โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในที่ทำงานในหลากหลายมุมมอง และได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ ความสุขในที่ทำงาน ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานเป็นรูปธรรม และมีเกณฑ์ปกติในการวัดความสุขในที่ทำงานของครูในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อย และในระดับองค์ประกอบหลักของความสุขของครูในที่ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 19,222 คน ดังนี้

ตารางที่ 1.1 ประชากรในการวิจัย

ลำดับ	เขตพื้นที่	จำนวน (คน)
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชุมพร เขต 1	1,218
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชุมพร เขต 2	1,003

ลำดับ	เขตพื้นที่	จำนวน (คน)
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	1,180
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	1,694
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	1,044
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	1,407
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	2,161
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	1,868
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4	1,167
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	1,066
11	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	917
12	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสงขลา เขต 1	1,275
13	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสงขลา เขต 2	1,260
14	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสงขลา เขต 3	1,962
	รวม	19,222

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) จำนวน 700 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบของความสุขของครูในที่ทำงาน และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของความสุขของครูในที่ทำงาน ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้แก่ Gil-Beltrán, Meneghel, Llorens & Salanova (2020), Salanova, Llorens & Martínez (2019) กระทรวงแรงงาน (2562), บำรุง สารีบุตร (2555), วศิน อินทสระ (2556), นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2558), มนัสวี ศรีนนท์ (2560), ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2559), Sender, Carvalho & Guedes (2021), Vallina, Rafael & Guerrero (2018), Kohll (2018), Mohammed (2019), นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562), ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560), ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555), ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) และ สุภัทรา เผือกโสภา (2556) ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และคณะ (2559) จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ยุทธนา ถูกจิตต์ และคณะ (2565) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้มีดังนี้

1.5.2.1 ร่างกาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่

1) พักผ่อนนอนหลับ

2) ปราศจากโรค

3) สุขภาพดี

1.5.2.2 จิตใจ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัวได้แก่

1) ความรื่นรมย์

2) ความฉลาดทางอารมณ์

3) การไม่เครียด

4) การมองโลกในแง่ดี

1.5.2.3 งาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่

1) อิสระ

2) ข้อมูลป้อนกลับ

3) การกำกับดูแล

1.5.2.3 สังคม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่

1) ความเสมอภาค

2) การช่วยเหลือสนับสนุน

3) ความไว้วางใจ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ตัวแปรที่บ่งบอกถึงความสุขของครูในที่ทำงาน ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ของครูในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาที่ใช้บ่งบอกถึงความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ โดยการรวมองค์ประกอบของความคิดเชิงบวก ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี การเห็นคุณค่าในตัวเอง การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน

ความสุขในที่ทำงานของครูในที่ทำงานหมายถึง ความสุขของครูคือสภาวะที่ครูมีอารมณ์ความรู้สึกร่าเริง เบิกบานใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขและเต็มเปี่ยมด้วยกำลังใน

การทำงาน มีความสนุกสนาน มีสมาธิจดจ่อบ้างที่ทำ และมีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม และงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ร่างกาย หมายถึง องค์ประกอบร่างกายของมนุษย์เรา ที่เป็นชุดของโครงสร้างร่างกายและอวัยวะที่ประกอบขึ้นเป็นมนุษย์ ในที่ทำงานวิจัยนี้หมายถึงร่างกายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยการพักผ่อนนอนหลับ ปราศจากโรค และสุขภาพดี

การพักผ่อนนอนหลับ หมายถึง การพักผ่อนนอนหลับตามธรรมชาติของมนุษย์ได้ การปรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ให้เข้ากับสภาวการณ์ของตนเอง การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเป็นส่วนหนึ่งของการพักผ่อนนอนหลับได้ดี การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการนอนหลับที่ดีจะช่วยให้มีความสามารถในการจดจำที่ดี

ปราศจากโรค หมายถึง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การป้องกันและรักษาโรคทางกาย ทางจิตและโรคทางวิญญาณ จิตใจแจ่มใส ปลอดภัยจากโรคและสารพิษต่าง ๆ การปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ บนสังคม ณ ปัจจุบันได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

สุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย การพักผ่อนเพียงพอต่อสุขภาพที่ดี การรับบริการสุขภาพที่ถูกต้อง รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ รู้จักการดูแลตนเอง การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีทักษะการจัดการตนเอง

จิตใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด การมีเชาว์ปัญญา หรือองค์ประกอบด้านจิตใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยความรื่นรมย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การไม่เครียด และการมองโลกแง่ดี

ความรื่นรมย์ หมายถึง มีความสุข รื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ มีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานให้สำเร็จออกมา มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รู้ศักยภาพของตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการปรับตัว และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

การไม่เครียด หมายถึง การลดความรุนแรง คลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล คลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้

การมองโลกในแง่ดี หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ มีความเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แก้ปัญหาและอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดี และคาดหวังถึงเรื่องราวที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นในอนาคต

งาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมหรือสิ่งใด ๆ ที่ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ กระทำในงานหน้าที่ครู เช่น การมีอิสระ ข้อมูลป้อนกลับ และการกำกับดูแล

อิสระ หมายถึง มีความเป็นอิสระ ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง มีการปฏิบัติงานหลังจากที่ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว มีเป้าหมายเพื่อให้เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงโดยนำผลลัพธ์ที่เป็นข้อมูลป้อนกลับมาพิจารณา มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน การสอบถามความก้าวหน้าของงาน มีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ เกิดกำลังใจ

การกำกับดูแล หมายถึง การสร้างจากหน่วยงานควบคุม/ผู้ที่เป็นเจ้าของหรืออำนาจ มีการกำกับควบคุมดูแล จากผู้ที่เป็นเจ้าของและอำนาจ มีการดำเนินงานในแนวทางเดียวกับระหว่างผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นในบริษัท การใช้อำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย และ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

สังคม หมายถึง การอยู่รวมกันในที่โรงเรียน ที่ครูทุกคนอยู่ร่วมกันโดยมีลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหลายรูปแบบ ได้แก่ ความเสมอภาค การช่วยเหลือสนับสนุน ความไว้วางใจ

ความเสมอภาค หมายถึง มีความเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา ให้สิทธิต่าง ๆ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวาง

การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง ช่วยเหลือสนับสนุนอย่างมีจุดมุ่งหมาย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เชื่อในความรักและเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยรับฟังและให้คำปรึกษา

ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อและไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์ ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และการเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่น

ข้อมูลเชิงประจักษ์ของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลภาคสนามโดยตรงจากครูในที่ทำงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจ

ราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ หรือจากประสบการณ์จริงแล้วนำมาเก็บรวบรวม และไม่ใช่ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากความคิดหรือสมมติขึ้น

ครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ครูที่มีหน้าที่สอน ครูผู้ที่มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้กับลูกศิษย์ หรือนักเรียน บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิด การอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีทั้งหมด 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยในสิ่งแวดล้อมของการทำงานให้มีความสุข ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การวิจัยและพัฒนา การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและจัดลำดับข้อมูลอย่างสรุป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างเป็นโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยและทดสอบด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานที่น่าเชื่อถือและมีความเป็นเหตุเป็นผล ผู้ศึกษานำมาสรุปและนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

2.1 บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับครู

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

2.8 โมเดลสมมติฐานความสุขของครูในที่ทำงาน

2.1 บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5

สำนักงานคณะการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, หน้า ออนไลน์) สำนักงานคณะการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission: OBEC) เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหัวหน้าส่วนราชการและขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยแบ่งออกเป็น

3 ระดับ โดยเฉพาะสำนักงานคณะการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยตราสัญลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอักษรย่อ สพฐ. ล้อมรอบด้วยลายบัวผูกเป็นวงรีบนพื้นสีเขียว ภายใต้รูปเสมา ธรรมจักร หมายถึง หน่วยราชการขึ้นตรงกับกระทรวงศึกษาธิการ เบื้องล่างเป็นแถบชื่อเต็มของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อักษรทอง และขลิบข้างแถบทองพื้นเขียว อันเป็นสีประจำกระทรวงศึกษาธิการ สีลายของบัวดอกขาวปลายกลีบชมพูใบเขียวบนพื้นสีส้ม ดอกบัว หมายถึง ความเจริญทางพุทธิปัญญาและความงอกงามทางการศึกษา อันหมายถึงสีประจำวันพฤหัสบดี ซึ่งโบราณถือว่าเป็นวันครู ผู้ประสิทธิ์วิทยาการให้แก่ศิษย์ ทั้งเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาให้ถูกต้องและมีคุณธรรม ทั้งหมดที่เป็นสีทอง หมายถึงความเจริญรุ่งเรืองในด้านการศึกษายังผลของการศึกษานั้น สู่การมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ มีคุณธรรม ในการพัฒนาประเทศให้เจริญ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้ไว้ ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) พัฒนาระบบการบริหาร และส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา (4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา (5) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (7) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

(1) สำนักอำนวยการ

(2) สำนักการคลังและสินทรัพย์

(3) สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(4) สำนักทดสอบทางการศึกษา

(5) สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

(6) สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(7) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

(8) สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

(9) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

(10) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

ข้อ 3 ส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน โดยมีพันธกิจคือ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ 2) พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน 3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 5) สร้างโอกาส และความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้กับผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ 7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้

ก. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36)

ข. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่นและ

ค. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประดันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำกับ ดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดตั้ง ยุบรวม เลิกล้มสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา

3) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

5) หน้าที่อื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด เช่น

ม. 34 วรรคสาม ของพรบ.ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ม. 39(4) ของ พรบ. ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 รับทราบรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

ม. 45(6) ของ พรบ.ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ออกระเบียบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบอำนาจให้ข้าราชการอื่นในสถานศึกษา

ข้อ3 ของกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว พ.ศ. 2547 พิจารณาอนุญาตให้ครอบครัวจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บุคคลในครอบครัว

ข้อ 4 กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 9 ของกฎกระทรวงเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ สพท.ออกประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

ข้อ 7 (4) ของกฎกระทรวงเกี่ยวกบคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและนิเทศฯเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาและลงมติให้คณะกรรมการฯพ้นจากตำแหน่งกรณีมีความประพฤติเสื่อมเสียบกพร่องต่อหน้าที่

มาตรา 5 ของ พรบ.การศึกษาภาคบังคับ ให้ประกาศรายละเอียดการส่งเด็กเข้าเรียน และจัดสรรโอกาสการเข้าเรียน มาตรา 7 รับรายงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้เด็กเข้าเรียน

มาตรา 12 ของ พรบ.การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กบกพร่องฯ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กสามารถพิเศษ รวามทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นฯให้กับเด็กดังกล่าวด้วย

ข้อ5 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใน สพท. ให้ความเห็นชอบแบ่งส่วนราชการใน สพท. เป็นกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นต้น

บทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 23 ของ พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น กำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู บุคลากรฯในเขตพื้นที่ฯ กำหนดจำนวน อัตราตำแหน่งข้าราชการครู บุคลากรฯในเขตพื้นที่ฯ และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรฯในเขตพื้นที่

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

2.1) การบรรจุ แต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันข้าราชการครู (มาตรา 47) อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูฯในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

ตำแหน่ง 1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (7)

5) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

6) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)

7) ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ โดยอนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง 1) ตำแหน่งครูผู้ช่วย 2) ตำแหน่งครู 3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในสถานศึกษา

2.2) การย้าย โดยอนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่น ภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา และอนุมัติการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยยึดหลักการให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหนึ่งดังกล่าวได้ไม่เกิน 4 ปี

2.3) การโอน

3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น เห็นชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยรับทราบการรายงานการดำเนินการทางวินัย (มาตรา 104) กรณีความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้รายงานสิ้นสุดที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งเป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาความผิดอย่างร้ายแรง (มาตรา 100) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ในการพิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พิจารณาการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนทางวินัย เป็นต้น

5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการกำกับดูแล ติดตามการบริหารงานบุคคลของ สพท. สถานศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรมเปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติการเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถ้าครูผู้นั้นเป็นครูให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก (สอดคล้องกับ ก.ค.ศ)

7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดวิธีการพัฒนาฐานข้อมูลและนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบและจัดทำรายงานประจำปีฯ ต่อ ก.ค.ศ.

9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545

2) พรบ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 38 (กรรมการสถานศึกษา) มาตรา 39 (อำนาจหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา)

3) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2547 (ออกตามมาตรา 34 วรรคสี่ ของ พรบ.บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

4) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา (ออกตามมาตรา 39 วรรคสอง พรบ.การศึกษาแห่งชาติ 2542)

5) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 (ออกตามมาตรา 35 พรบ.บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

6) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

7) ระเบียบ กฎหมายอื่น ๆ

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) ตามเจตนารมณ์ของ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ

1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป

2) จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ

3) พัฒนาหลักสูตร/จัดการเรียนการสอน

4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ

5) กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ

6) ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ

7) จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

8) ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

จากข้างต้นสรุปได้ว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช

จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) เป็นโรงเรียนที่อยู่มีหน้าที่หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ และอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีหน้าที่ ประสาน ส่งเสริม กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในเขตตรวจราชการที่ 5 เพื่อให้การบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร เทคโนโลยี และงบประมาณ ให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับครู

2.2.1 ความหมายของคำว่า “ครู”

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557, หน้า 20) กล่าวว่า คำว่าครูมีอยู่หลายคำ เช่น 1) อุปัชฌาย์-ท่านพุทธทาสภิกขุอธิบายความหมายของอุปัชฌาย์ว่า หมายถึงผู้สอน วิชาชีพ แต่ในปัจจุบันนี้หมายถึงพระเถระผู้ใหญ่ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บวชกุลบุตรในพระพุทธศาสนา 2) ทิศาปาโมกข์ หมายถึงอาจารย์ที่มีความรู้และชื่อเสียงโด่งดัง ในสมัยโบราณผู้มีอันจะกินจะต้องส่งบุตรหลานของตนไปสู่สำนักทิศาปาโมกข์เพื่อให้เรียนวิชาที่เป็นอาชีพ หรือวิชาชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อกลับไปรับหน้าที่ทำการงานที่สำคัญ ๆ 3) บุรพาจารย์หรือบูรพาจารย์คืออาจารย์เบื้องต้น หมายถึง บิดา มารดา ซึ่งถือว่าเป็นครูคนแรกของบุตรธิดา 4) ปรมาจารย์คืออาจารย์ผู้เป็นเอกหรือยอดเยี่ยมในทางวิชาใดวิชาหนึ่ง 5) ปาจารย์คืออาจารย์ของอาจารย์ ส่วนคำศัพท์ในภาษาอังกฤษมีความหมายคล้ายกับคำว่าครูหรือ Teacher มีหลายคำคือ 1) Teacher หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่ประจำในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ต่าง ๆ ตรงกับ คำว่าครูหรือผู้สอน 2) Instructor หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนโดยเฉพาะในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ตรงกับคำว่าอาจารย์ 3) Professor (ในประเทศอังกฤษ) หมายถึง ตำแหน่งผู้สอนที่ถือว่าเป็นตำแหน่งสูงสุดใน แต่ละสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แต่ในอเมริกาและแคนาดาใช้เป็นคำนำหน้านามสำหรับผู้สอนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น 3.1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ใช้คำว่า Assistant Professor 3.2) รองศาสตราจารย์ใช้คำว่า Associate Professor 3.3) ศาสตราจารย์ใช้คำว่า Professor 4) Lecturer หมายถึง บุคคลผู้สอนในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย ตรงกับคำว่าผู้บรรยาย 5) Tutor หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือรายบุคคลโดยทำงานเป็นส่วนหนึ่งของผู้บรรยายคล้าย ๆ กับผู้สอนเสริมหรือสอนกวดวิชา 6) Sophist เป็นภาษากรีกโบราณ หมายถึง ปราชญ์ผู้สอนวิชาต่าง ๆ คล้ายกับคำว่า “ทิศาปาโมกข์”

ชุลีพร เทวรัตน์ (2557, หน้า 1) กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้ที่ต้องรับบทบาทในการสร้างสังคมให้มีความ เจริญก้าวหน้า หากครูให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคมอย่างไร สังคมก็จะเป็นอย่างนั้น เช่น การให้ การศึกษาเรื่องระบอบประชาธิปไตยอย่างถูกต้อง สังคมก็จะเป็นประชาธิปไตย

เนตรนภา หยูมาก (2562, หน้า 5-6) กล่าวว่า ครู ซึ่งแต่เดิม มีรากศัพท์มาจากคำว่า "คุรุ-ครุ" ในภาษาบาลีและสันสกฤต ซึ่งแปลว่า ผู้มีความหนักแน่น, ผู้ควรศิษย์เคารพ, ผู้สั่งสอน ซึ่งก็

คล้ายคลึงกับความหมายในพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานฉบับพุทธศักราช 2525 ที่ว่า "ครู" คือ ผู้สั่งสอนศิษย์ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ได้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่สั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้อื่นและในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ได้ดังนี้ครูหมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางค้านการสอนในสถานศึกษาหลักทั้งของรัฐและเอกชนนอกจากนี้แนวคิดทางปรัชญาในลัทธิต่าง ๆ ก็ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ไว้เช่นกัน ดังนี้

1. ลัทธิจิตนิยมถือว่า ครู คือ แม่พิมพ์ยกให้ครูเป็นผู้อาวุโสและมีวุฒิภาวะสูงกว่านักเรียน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวุฒิปัญญา และบุคลิกภาพ

2. ลัทธิสัจนิยมหรือวัตถุนิยม ถือว่าครูคือสู้สาธิตสามารถแสดงให้เห็นถึงความจริงของโลกประหนึ่งว่านักโฆษณา หรือ มัคคุเทศก์

3. ลัทธิโทมัสนิยมใหม่ ถือว่า ครู คือผู้รักษาวินัยทางความคิด เป็นเสมือนนายทางปัญญาหรือผู้อำนวยการฝึกฝนทางปัญญาและความคิดเป็นพิธีกรทางปัญญา หรือเป็นผู้พัฒนาอำนาจทางความคิดนั่นคือครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้เหตุผลมีความเชื่อมั่นและมีความจำดี

4. ลัทธิประสบการณ์นิยมถือว่า ครูเป็นเสมือนผู้อำนวยการโครงการวิจัยเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนของนักเรียน ครูมิใช่ตัวกลางหรือผู้นำสาร แต่อยู่ในฐานะผู้ดูแลให้แต่ละคนดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

5. ลัทธิอัตถิภาวะนิยมถือว่า ครูคือผู้คอยกระตุ้น หรือยั่วยุเป็นผู้ปลุกให้นักเรียนตื่นขึ้นมาเพื่อให้เห็นตัวเอง ป้อนคำถามให้คิด เพื่อให้นักเรียนกระตือรือร้นและเกิดความสำนึกโดยไม่ล้อมตัวเองไว้ในกรอบของสังคม

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา “ข้าราชการครู” หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ “คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐ “บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา “วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพครู วิชาชีพบริหารการศึกษา และวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น “เขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวง “หน่วยงานการศึกษา” หมายความว่า (1) สถานศึกษา (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (3) สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน (4) แหล่งการ

เรียนรู้ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (5) หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือตามประกาศกระทรวง หรือหน่วยงานที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดสถานศึกษาหมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียน วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

จากความหมายของครูข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าครู มีความหมายเป็นผู้สอนหรือผู้สอนอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและแนะนำความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนหรือผู้เรียนในระดับการศึกษาต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย ครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของนักเรียนในด้านต่าง ๆ รวมถึงการช่วยส่งเสริมพัฒนาการสมรรถนะทางสังคมและจริยธรรมในนักเรียนด้วยด้วย ครูมีบทบาททางการศึกษาและวัฒนธรรมที่สำคัญในการรู้คุณภาพของบุคคลหนึ่ง ๆ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนครูทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อปรับปรุงระบบการศึกษาในท้องถิ่นหรือประเทศใด ๆ ได้ด้วย

2.2.2 ลักษณะของหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

โรงเรียนบ้านโพนทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2022, หน้า ออนไลน์) หน้าที่ความรับผิดชอบของครูมี 2 ลักษณะดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียนปฏิบัติหรือกฎหมายกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียนปฏิบัติอาจพิจารณาได้จากระเบียนปฏิบัติทางราชการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นและได้ประกาศใช้โดยหน่วยงานของราชการของรัฐ เช่น ระเบียนคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ประกาศจรรยาบรรณครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ หรือระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยต่าง ๆ หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียนปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องสัมพันธ์ด้วยนั้น อาจแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อศิษย์ 2) หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อสถาบันวิชาชีพ ครูอันได้แก่ เพื่อนครูและสถานศึกษา และ 3) หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อสังคมอันได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียนปฏิบัติหรือกฎหมายกำหนดมีดังนี้

1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อศิษย์เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญเป็นอันดับแรก อาจสรุปหน้าที่ของครูต่อศิษย์ได้ดังนี้ 1) ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ 2) อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้ 3) ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อศิษย์ 4) สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 5) รักษาความลับของศิษย์ 6) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้

กำลังใจในการศึกษา เล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า 7) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 8) ครูต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ 9) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ 10) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสถาบันวิชาชีพครูอันได้แก่ ตนเองเพื่อนครูและสถานศึกษาในการประกอบวิชาชีพครู โดยทั่วไปจะเป็นการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ฉะนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูจะต้องมีต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะแยกแยะได้ดังนี้ 1) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูด้วยกันในทางสร้างสรรค์ เช่น การแนะนำแหล่งวิทยาการให้กัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน 2) รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงานไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกคิดทำลายกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน เต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนครูขอความช่วยเหลือ เช่น เป็นวิทยากรให้แก่กัน ช่วยงานเวรหรืองานพิเศษซึ่งกันและกัน 3) ไม่แอบอ้างหรือนำผลงานทางวิชาการของเพื่อนครูมาเป็นของตนทั้งยังต้องช่วยเหลือให้เพื่อนครูอื่น ๆ ได้สร้างสรรค์งานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ 4) ประพฤติตนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด 5) ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา 6) รักษาชื่อเสียงของตนไม่ให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และชื่อเสียงของครู 7) ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ 8) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 9) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

1.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสังคมอันได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูนั้นย่อมอยู่ที่ศิษย์เป็นเป้าหมายสำคัญ แต่การสร้างเสริมศิษย์นั้นยังมีปัจจัยที่เกี่ยวอย่างอื่นด้วยคือผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ครูจึงต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบต่อสถาบันทั้งสองนั้นด้วยซึ่งอาจแยกแยะ ได้ดังนี้ 1) ครูต้องเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ 2) ครูต้องยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือและไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่น 3) ครูต้องให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างใกล้ชิดตลอดจนการร่วมแก้ปัญหาของศิษย์ทุกๆด้าน ทั้งด้านการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ สุภาพพลานามัย ปัญหาทางจิตใจ ฯลฯ 4) ครูต้องให้คำปรึกษาหารือและแนะนำผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูเด็กในปกครอง

อย่างใกล้ชิด ตลอดจนแนะแนวการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพของศิษย์ 5) ครูต้องรายงานข้อมูลต่าง ๆ ของศิษย์ให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอและถูกต้องไม่บิดเบือน 6) ครูพึงให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ปกครองและชุมชนในทางสร้างสรรค์ตามความเหมาะสม 7) ครูพึงประพฤติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน 8) ครูพึงร่วมพัฒนาชุมชนทุก ๆ ด้าน ช่วยให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตแก่สมาชิกทุกคนในชุมชน

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียม หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียมนี้ เป็นหน้าที่ที่สังคมคาดหวังให้ครูปฏิบัติ เป็นสำนึกที่สืบทอดกันมาในสังคมไทย ดังจะศึกษาได้จากความเป็นครูสถิตในหทัยราช ในบทที่ว่าด้วยแนวพระราชดำริด้านการศึกษาและความเป็นครูของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงตรัสถึงบทบาทหน้าที่ของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียมสอดแทรกไว้ด้วยเสมอ ๆ นอกจากพิจารณาจากพระบรมราโชวาทต่าง ๆ แล้ว อาจพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียมได้จากคำสอนในหมวดธรรมเรื่อง การอนุเคราะห์ศิษย์ 5 ประการ ซึ่งวงการครูไทยยึดเป็นแบบปฏิบัติสืบต่อกันมาช้านานดังนี้ 1) แนะนำสั่งสอนดี ครูย่อมมีหน้าที่ในการแนะนำสั่งสอนวิทยาการต่าง ๆ โดยต้องรับผิดชอบด้วยการสั่งสอนดี ได้แก่ สอนให้ชัดเจนไม่คลุมเครือ สอนได้ชัดเจนหรือให้เป็นรูปธรรม สอนให้เกิด ความกระตือรือร้นที่จะเล่าเรียนโดยมีกำลังใจและมั่นใจที่จะเรียนและสอนให้สนุกให้ศิษย์เรียนได้อย่าง ไม่เบื่อหน่ายหรือสรุปสั้น ๆ ว่า ชี้ให้ชักชวนปฏิบัติ ลงมือ กระตือรือร้น แจ่มใส สนุก 2) ให้การศึกษาเล่าเรียนดี ครูต้องเป็นผู้จัดสถานการณ์ เพื่อให้ศิษย์ได้ศึกษาเล่าเรียนได้ดี ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้ศิษย์ ตลอดจนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ศิษย์ศึกษาเล่าเรียนได้ดี 3) บอกศิลปะให้สิ้นเชิงไม่ปิดบังอำพราง ครูต้องรับผิดชอบในศิลปะวิทยาการที่ตนสอน ต้องสอนใน สิ่งที่ถูกต้อง มีความบริสุทธิ์ใจในการอบรมสั่งสอนไม่บิดเบือนวิชาการ 4) ยกย่องให้ปรากฏในหมู่เพื่อน ครูต้องช่วยเร้าหรือเสริมกำลังใจให้แก่ศิษย์ในการศึกษาเล่า เรียน ศิษย์แต่ละคนย่อมมีความสามารถและความถนัดในบางด้าน ครูต้องช่วยส่งเสริมความสามารถ พิเศษ นั้นให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ครูต้องไม่ทำลายความภาคภูมิใจในตนเองของศิษย์ 5) ป้องกันภัยในทิศทั้งหลาย ครูมีหน้าที่ป้องกันศิษย์โดยการแนะนำสั่งสอนให้รู้จักคุณ และโทษทางสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ป้องกันศิษย์ไม่ให้ตกไปในทางอุบายทุกอย่าง ซึ่งอาจทำได้ทั้งการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม คอยดูและให้ห่างไกลจากภัยทั้งหลาย

จากข้างต้นสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของครูได้ดังนี้ หน้าที่คือ กิจที่ต้องกระทำหรือกิจที่พึงกระทำ อาจจะเป็นการกระทำตามกฎหมาย จริยธรรม สามัญสำนึก หรือข้อตกลงใด ๆ ก็ได้ ความรับผิดชอบ หยามถึง ภาระหรือความผูกพันต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการกระทำต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียหายก็ตาม ความรับผิดชอบเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลพยายาม

ปฏิบัติ หน้าที่ของตนให้สำเร็จ ทั้งยังเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลไม่ประพฤติผิดต่อกฎเกณฑ์หรือระเบียนใด ๆ อีกด้วย ความรับผิดชอบนั้นแสดงให้เห็นในลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอไม่หลีกเลี่ยงและปฏิบัติภารกิจ ทันเวลาที่กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้ผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียนแบบธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณ และคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วย อาจกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคม คาดหวังเป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจผู้เป็นครูมอบ ให้กับสังคม หน้าที่ของครูในแง่คุณลักษณะที่ประสงค์นั้น

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา (2563, หน้า 63) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบที่พึงประสงค์ของครู อาจวิเคราะห์หน้าที่ของครูจากระเบียนปฏิบัติราชการ การศึกษาสัมมนา และการวิจัยเกี่ยวกับ หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามลักษณะงานครู หน้าที่ความรับผิดชอบของครูจากงานวิจัยต่าง ๆ โดยบทบาทหน้าที่ของครูประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน และบทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ

สาคร ธงชัย และวิเชียร รู้ยืนยง (2564, หน้า 172) แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูที่ปรึกษาตามทฤษฎีของวินส์ตันและคณะ (Winston, R.B. Jr., 1988) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นบทบาทของครูที่ปรึกษาโดยตรงได้มุ่งเน้นเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา (Student development) โดยให้ความสำคัญแก่นิสิตนักศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual) และเห็นว่าบทบาทของครูที่ปรึกษาควรเป็นไปเพื่อการตอบสนองความต้องการของนิสิตนักศึกษาและการแสวงหาแนวทางเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้รับประสบการณ์แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูที่ปรึกษาและสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนานักศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพบทบาทของครูที่ปรึกษาจึงเน้นการพัฒนานักศึกษาในทุกด้านซึ่งเป็นแนวคิดที่แตกต่างไปจากอดีตที่มุ่งทางวิชาการเป็นหลักวินส์ตันและคณะได้กำหนดบทบาทของครูที่ปรึกษาตามแนวคิดนี้จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษา ด้านการพัฒนานักเรียนนักศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนนักศึกษา และด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงานกับนักเรียนนักศึกษา

อย่างไรก็ตาม ทิศนา แขมมณี (2560, หน้า 12) ได้เสนอกระบวนการสอนไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูต้องศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อทำความรู้จักกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดูพัฒนาการของเด็ก ดูข้อมูลภูมิหลังพื้นความรู้ความสามารถทางการเรียนและความ ต้องการของผู้เรียน 2) วิเคราะห์เพื่อค้นหาศักยภาพของผู้เรียน โดยใช้จิตวิทยาการเรียนรู้หรือเทคนิคพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อดูว่าผู้เรียนมีศักยภาพทางปัญญาด้านไหนมาก

น้อยเท่าใด ครูก็จะสามารถช่วยเหลือแนะนำเพื่อจัดการศึกษาให้เสอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนได้ การวิเคราะห์เช่นนี้ครูจะสามารถช่วยทั้งผู้เรียนที่มีสติปัญญาสูงโดยส่วนรวม หรือมีความพิการเบื้องต้น ด้านใดด้านหนึ่งก็สามารถที่จะพัฒนาไปได้เต็มตามศักยภาพ 3) ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ ครูกระตุ้นความต้องการของผู้เรียนได้โดยการช่วยเด็ก สร้างวิสัยทัศน์หรือความฝันที่จะไปให้ไกลที่สุด เพื่อที่จะสร้างพลังและแรงจูงใจ 4) ร่วมวางแผนการเรียน การเรียนเป็นสิทธิความรับผิดชอบของผู้เรียนหน้าที่ของครูก็คือเป็นผู้ ร่วมวางแผน เป็นผู้ให้คำแนะนำในฐานะผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์มากกว่า แต่การวางแผนการเรียนจริง ๆ นั้นต้องเป็นเรื่องของผู้เรียน เพื่อปลูกฝังให้เด็กรู้จักการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย 5) แนะนำช่วยเหลือเรื่องการเรียน เป็นขั้นตอนที่จะเข้ามาทดแทนขั้นตอนการสอนเดิม คือแทนที่ครูจะบอกเนื้อหาให้แบบเดิม ครูก็เพียงแต่แนะนำเนื้อหาบางส่วนและวิธีการเรียนให้ผู้เรียน 6) สรรหาและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ ครูเป็นผู้สนับสนุนสรรหาสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ จัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ใช้ประกอบการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองได้ 7) ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ขั้นตอนนี้อาจเป็นเรื่องยากและเรื่องใหม่สำหรับครู เพราะครูที่คุ้นอยู่กับการสอนแบบเดิมจะไม่อดทน ที่จะปล่อยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะหันกลับไปใช้วิธีบอกให้จำอย่างเดิมนอกจากนั้น 8) เสริมพลังและสร้างกำลังใจ หน้าที่ของครูอีกอย่างหนึ่งก็คือ ต้องเสริมพลังแก่ผู้เรียน อธิบาย หรือแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะเรียนต่อไป ครูต้องใช้ทุกวิธีที่จะกระตุ้นเพื่อสร้างความสนใจให้เรียนต่อไปได้ 9) ร่วมการประเมินผล หน้าที่ของครูในขั้นประเมินผลคือ จะไม่วัดผลฝ่ายเดียวแบบเดิม แต่ให้คำแนะนำเรื่องการวัดและประเมินผล โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนด้วยตนเอง เพื่อดูว่าสามารถเรียนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้เรียนยังไม่บรรลุผลตามที่วางไว้ก็จำเป็นที่จะต้องกลับไปวางแผนและแก้ไขใหม่ 10) เก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ในการปรับ

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ครูที่ดีจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยหมั่นอบรมเด็กอยู่เสมอ ตั้งใจสอน รักการสอน เตรียมการสอน และทำการบันทึกการสอน หมั่นวัดผลและติดตามผลการเรียน รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้คะแนนแก่เด็กด้วยความเต็มใจ สอนให้เด็กเป็นประชาธิปไตย ดูแลบำรุงรักษาห้องเรียนและอาคารสถานที่เกี่ยวกับการสอน การอบรม การวัดผลเกี่ยวกับธรุการและระเบียนวินัย ค้นคว้าเพิ่มเติมและหาความรู้ใหม่ ๆ มาสอน สอนให้เด็กเป็นคนดี หมั่นหาความรู้และวิธีการหาความรู้ เป็นตัวอย่างแก่เด็ก เอาใจใส่เด็ก บริการโรงเรียน เป็นครูประจำชั้น ทำระเบียนและสมุดรายงานนักเรียน มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และร่วมกิจกรรมชุมชน เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงานมีอยู่มากมาย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิจัยของนักวิชาการในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา ตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ความหมายของความสุข

Mohammed (2019, หน้า 78) ได้กล่าวถึง ความสุข คือ การแสดงอารมณ์ อารมณ์ทัศนคติที่มองโลกในแง่ดี และสวัสดิภาพที่ดีในรูปแบบที่น่าพอใจ กำลังมีความสำคัญในที่ทำงาน บทความนี้เป็นความพยายามในการสำรวจวรรณกรรมเพื่อกำหนดความสุข ระบุการปฏิบัติในปัจจุบัน สาเหตุ ผลของความสุข และเพื่อวัดความสุขในที่ทำงานเพื่อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความสุขในที่ทำงาน วรรณกรรมเปิดเผยและจัดเตรียมขอบเขตของข้อโต้แย้งและการค้นหาเพิ่มเติมว่าความสุขนำไปสู่ความสำเร็จอย่างแม่นยำผ่านผลของผลลัพธ์เชิงบวก พบว่าความสุขในการทำงานมีมากกว่าความพอใจในงาน ความสุขส่วนบุคคลสามารถวัดได้จากการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมุ่งมั่นขององค์กร ความสุขสามารถวัดได้หลายระดับ ทั้งประสบการณ์ทำงาน ทัศนคติต่องาน นอกจากนี้ยังมีหลักฐานว่าความสุขมีผลในเชิงบวก บริษัทสามารถให้การสนับสนุนพนักงาน ความเป็นธรรม สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท้าทาย ส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน โอกาสในการเติบโตในอาชีพ ทางเลือกในการทำงานที่ยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีเอกสารประกอบที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงาน ผลงานในสถานที่ทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน และความสุขไม่ใช่ทรัพยากรขั้นสุดท้ายที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน แหล่งสนับสนุนอื่นๆ ได้แก่ ความฉลาด ความพากเพียร ความคิดเชิงบวก และความมั่งคั่ง นอกจากนี้ยังพบว่าการวัดความสุขเป็นเรื่องส่วนตัวเกินไปเนื่องจากเป็นการยากที่จะวัดธรรมชาติแบบไดนามิกของอารมณ์ ด้านนี้สามารถสำรวจได้จากการวิจัยเพิ่มเติมในหัวข้อนี้

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2562, หน้า ออนไลน์) ได้แบ่งความสุขของมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ความสุขระยะสั้น และความสุขระยะยาว ความสุขระยะสั้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ถ้าสิ่งที่ทำนั้นสนุก ท้าทายและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มนุษย์ก็จะมีความสุข ซึ่งบางทีการไม่ทำอะไรเลย นอนนิ่งเฉย ๆ ก็ทำให้มีความสุขได้เช่นเดียวกัน หรือแม้แต่การกินหรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การเสพยาเสพติดก็เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขได้ แต่ความสุขเหล่านี้จะเป็นความสุขสั้น ๆ หลังจากนั้นร่างกายก็จะปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติ และอาจนำไปสู่ความทุกข์ระยะยาวในอนาคตได้ ส่วนความสุขระยะยาวขึ้นอยู่กับการที่มนุษย์สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีความหมายในชีวิตได้ เป้าหมายที่มีความหมายของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่คนบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของเงิน อำนาจ ชื่อเสียง การได้สร้างคุณูปการให้กับสังคมหรือคนอื่นบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของการทำความดีตามหลักศาสนาและการได้บรรลุ

เป้าหมายสูงสุดของศาสนา เช่น การบรรลุนิพพาน หรือการเข้าถึงพระเจ้า เป็นต้น ใครก็ตามที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้น

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และบุญชม ศรีสะอาด (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับหรือได้กระทำลงไป เช่น ความสุขที่เกิดจากการได้รับสิ่งของ หรือความสุขที่เกิดจากการได้ในทำในสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็จะนิยามความสุขของตนเองไม่เหมือนกัน

กิ่งทอง กิจจานนท์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การมีความสุขหมายถึง รู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิต คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่ายและมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, หน้า ออนไลน์) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้ สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงาน ที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกาย สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะ แตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของ แสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน และอื่น ๆ อีกมากมาย ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็ม ประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจ ต่อกัน

13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้าง ความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 49) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนาน ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึง พอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความสุข หมายถึงการรับรู้ ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจและความสนุกสนาน ซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียกมีความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทาง พฤติกรรมค่อนข้างคงทนยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานส่วนมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565, หน้า 4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ทำหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงานที่เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ ยินดีในการทำงานของตนเอง ทำงานด้วยความสนุกสนาน ลืมความกังวลไม่รู้สึกเบื่อ จิตใจจดจ่อกับงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นขณะทำงานที่มีความตื่นตัวได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว รู้สึกว่าอยากทำงาน มีชีวิตชีวาในการทำงาน ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ มุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลาเสมอ

3. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) คือความรู้สึกที่เกิดความสบายใจขณะทำงาน รู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562, หน้า 37) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้าน ผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงานทีมงานหัวหน้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556, หน้า 12) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก ซึ่งบุคคลนั้นได้กระทำสิ่งที่ตนเองรัก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ เกิดความปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

ณัฐนิรันดร์ ปอศิริ, ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2563, หน้า 64) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับในการทำงาน โดยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) ความรักในงาน

(Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Balance)

กัลยาณี เสนาสุ (2559, หน้า 36) กล่าวว่า ความสุข คือ การเป็นอยู่ที่ดีหรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นการประเมินของแต่ละบุคคลว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยแค่ไหน เป็นทัศนคติต่อชีวิตของคน ๆ หนึ่งที่มีความเสถียรและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความเชื่อ ดังนั้น ความรู้สึก และความเชื่อจึงจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุข Veenhoven

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 52) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่ครูได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ทีกำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

จากแนวคิดถึงความสุขในที่ทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แม้มีความหมายที่หลากหลายจากนักวิชาการ หรือนักวิจัยหลายคนก็ตาม แต่ความหมายโดยรวมแล้วเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เช่น ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความรื่นรมย์ในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดสื่อถึงความรู้สึกในความต้องการอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

คำว่าตัวบ่งชี้ในภาษาไทย มีคำที่นำมาใช้ความหมายเดียวกันกับคำว่าตัวบ่งชี้อยู่หลายคำ ตัวชี้วัด หรือตัวชี้นำ หรือแม้แต่คำว่าดัชนี เป็นต้น คำเหล่านี้ยังสามารถเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความหมายที่หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ จึงได้รวบรวมความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

2.4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ชะเอม มีเชาว์ และคณะ (2565, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความหมายของ ตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึง สารสนเทศเชิงปริมาณ หรือ ตัวประกอบ ตัวแปรที บ่งบอกถึง สิ่งที่ต้องการตรวจสอบ เพื่อสะท้อนลักษณะการดำเนินการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งงและสื่อไปในทิศทางเดียวกัน

วิชุดา ไชยศิวามงคล (2561, หน้า 24) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบหรือสารสนเทศทางสถิติที่แสดงค่าเป็นตัวเลขหรือปริมาณเชิงสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาวะหรือสถานการณ์ที่สนใจศึกษาในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจมีการผันแปรได้ตามเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยจะแสดงค่าเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการ

เปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือเทียบกันในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาวะหรือสถานการณ์ที่สนใจศึกษา

คงศักดิ์ ชมชุม (2557, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ลักษณะข้อความที่บ่งบอกถึงสภาพ หรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้อง แม่นยำ วัดได้ตรงประเด็น เป็นการนำข้อมูล ตัวแปร หรือข้อเท็จจริงที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพการณ์นั้น ๆ และมีความเป็นปรนัย

พาที เกศธนากร (2561, หน้า 100) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งขี้ หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวแปรที่สัมพันธ์กันที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกหรือสะท้อนเกี่ยวกับสถานภาพ หรือลักษณะที่สะท้อนการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือตรวจสอบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ตัวบ่งชี้คือ องค์ประกอบหรือตัวแปรที่บ่งบอกหรือสะท้อนความสามารถในการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของนักศึกษา

มนัสพร เติมประยูร และคณะ (2562, หน้า 447) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ค่าสังเกตได้ ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบ ซึ่งเป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยบ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อบอกสภาพทั้งทางเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในประเด็นที่ต้องการศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 23) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หมายถึงตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึงตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่มีค่าแสดงถึงลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาค้นคว้าหรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

2.4.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

Finch & French (2019, หน้า 33) ได้กล่าวว่า 1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้ 1.1) มีความตรงประเด็น (Relevant) คือ ตัวบ่งชี้ตองชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด 1.2) มีความเป็นตัวแทน (Representative) คือ ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทน คุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน และ 2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบงชี้ที่ดีจะตองบงชี้คุณลักษณะที่มุงวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำ

มีลักษณะคือ 2.1) มีความเป็นปรนัย (Objectivity) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย 2.2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

จารุภัทร บุญส่ง และมณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 18) ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้คล้ายกันว่าตัวบงชี้หรือตัวชี้วัด เป็นตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งกำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสะท้อนลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการศึกษา ลักษณะของตัวบ่งชี้ ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีการแสดงค่าเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นตัวเลข เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ และเนื่องจากตัวบ่งชี้ (Indicator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (Index) ในดิกชันนารี Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary (1991) อธิบายว่า Indicator เป็นคำที่มีรากศัพท์ มาจากภาษาลาติน in = in, to + Dicare = Declare, Point Out หรือ Indicare = To Point Out, To Indicate เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1660 โดยให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่าคือเครื่องมือ (Device) เครื่องวัดระบุปริมาณ (Gauge) หน้าปัด (Dial) เครื่องบันทึก (Register) หรือตัวชี้ (Pointer) สำหรับวัดหรือบันทึก หรือแสดง อีกนัยหนึ่งหมายถึงกลุ่มของค่าสถิติที่นำมารวมกันเพื่อระบุสภาพ เศรษฐกิจ ส่วนคำว่า Index มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Indicis = An Informer that Which Points Out เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1571 หมายถึง ตัวชี้ หรือตัวบ่งชี้ เช่น เข็มนาฬิกาบอก เวลาบนหน้าปัดที่ใช้บอกแสดง หรือแทนปริมาณ เช่นดัชนีวัดความสามารถ (Index of Ability) อีกนัยหนึ่งมีความหมายถึงสัดส่วนหรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนหรือการเปรียบเทียบปริมาณ ระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่ง อันเป็นความหมายของเลขดัชนี (Index Number) ซึ่งเริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1896 เมื่อพิจารณาจากความหมาย ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน คำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษมีการให้ความหมายในภาษาไทยกันอย่าง หลากหลาย เช่น ดัชนี ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้ ตัวชี้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้ เครื่องชี้บอก และเครื่องชี้วัด เป็นต้น

ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน ที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา ตัวบ่งชี้จะแสดงค่าออกเป็นเชิงปริมาณ คือสามารถแสดงเป็นค่าตัวเลขหรือเป็นปริมาณได้ มิใช่เป็นข้อความเชิงบรรยายอย่างเดียว ต้องเป็นตัวเลขที่ใช้สำหรับตีความแสดงถึง สารสนเทศตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งค่าของตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่เป็น

สิ่งถาวร ซึ่งตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็น อนุกรมเวลาก็ได้เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ดังนั้นการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้จึงสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎีใน 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดข้อความเชิงบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 2) นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 3) การนิยามเชิงปฏิบัติการให้กับมโนทัศน์ และ 4) วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นในการสร้างทฤษฎีใหม่จึงจำเป็นต้องสร้างตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนในการเก็บข้อมูลตัวบงชี้หรือตัวชี้วัดที่ดีมีคุณสมบัติที่สำคัญ

จากทั้งหมดข้างต้นของตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นการรวมหลายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือ ที่เกี่ยวข้องกัน นำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งที่ต้องการศึกษาในรูปของเชิงปริมาณ กล่าวคือการแสดงค่าต่าง ๆ เป็นค่าตัวเลขหรือเป็นปริมาณได้ ที่ตีความแสดงถึงสารสนเทศตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งค่าของตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นไม่เป็นสิ่งถาวร ซึ่งตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลาก็ได้เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ดังนั้นการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้จึงสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น

2.4.3 ลักษณะของตัวบ่งชี้

ลักษณะของตัวบ่งชี้มี 5 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2556, หน้า 32) คือ

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ

ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (More or Less Exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Precise) ตามความหมายตัวบ่งชี้มีความหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัสซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์บ่งชี้สภาพความเป็นกรดด่างในวิชาเคมีกระดาษลิทมัสสีแดงจะเปลี่ยนสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่างและกระดาษลิทมัสสีน้ำเงินจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นกรดดังนั้นนักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสภาวะความเป็นกรดด่างได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรดด่างทางเคมีด้วยวิธีการที่ซับซ้อนซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร

ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปรเพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (Facet) เดียวไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้านได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาโดยความหมายตัวบ่งชี้

จึงเป็นตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ก็ได้และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียวตัวบ่งชี้อาจมี 20-30 ตัวหรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity)

ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเท่านั้นไม่ว่าสิ่งที่ศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพและการแปรความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจนความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปรและตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้นการวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุดหรือช่วงเวลา (Time Point or Period)

ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนดตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่งและตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาหรือการดำเนินงานในช่วงเวลา 5 เดือนหรือ 3 ปีก็ได้นอกจากนี้ตัวบ่งชี้อาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลาหรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกันจะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอนขั้นตอนแรกคือการบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัยขั้นตอนที่สองคือการนิยมสังกับของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัยหรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ซึ่งแตกต่างจากการให้

นิยามของตัวแปรขั้นตอนที่สามคือการกำหนดนิยมเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ในขั้นตอนนี้นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไรและขั้นตอนสุดท้ายคือการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัยในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน

2.4.4 คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ประมวลจากเอกสารสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2556, หน้า 35)

1. มีความตรงหมายถึงความตรงหรือความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) ทั้งเนื้อหาของตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัดสามารถชี้วัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง

แม่นยำชัดเจนตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดและความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) เป็นวิธีการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกันความตรงมีความสำคัญเนื่องจากจะนำไปสู่คุณสมบัติอื่น ๆ คือจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงความเป็นปรนัยความสามารถในการแปลความหมายและความครอบคลุมของตัวชี้วัดในการวัดสิ่งที่สนใจศึกษา

2. มีความตรงประเด็น (Relevant) หมายถึง ความสามารถวัดได้ตรงประเด็น มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง สัมพันธ์โดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

3. มีความเป็นตัวแทน (Representative) หมายถึง ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นวัดได้ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะของสิ่งที่จะศึกษาอย่างครบถ้วน และมีความชัดเจนเช่น คุณภาพของผู้ทำหน้าที่บริการ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ การพูดจา สีหน้าท่าทางของผู้ให้บริการ เป็นต้น

4. มีความเชื่อมั่น หรือความเที่ยง (Reliability) มีความคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน เก็บข้อมูลได้แม่นยำ ไม่ว่าจะเก็บข้อมูลกี่ครั้งและโดยใคร

5. มีความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง ความชัดเจน การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดเกิดจากสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ประเมินที่เรียกว่าตามจิตวิสัย (Subjectivity) เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร หรือ อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ต่างเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวชี้วัดที่มีความเป็นปรนัยมากกว่า การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

6. มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ค่าที่ได้ต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

7. มีความเป็นกลาง (Neutrality) ไม่มีความลำเอียง ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความเป็นกลางของตัวชี้วัด

8. มีความไว (Sensitivity) หมายถึงความสามารถของตัวชี้วัดที่วัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์แสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอเช่นการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการหากระบุว่าพอใจไม่พอใจจะมีช่วงการผันแปรแคบคือ 1 เท่านั้นควรให้ผู้ตอบแสดงระดับความพึงพอใจด้วยเช่นมากที่สุดมากปานกลางน้อยและน้อยที่สุดแทนที่ให้ระบุเพียงความพอใจหรือไม่พอใจซึ่งมีการผันแปรแคบมากคือ 1 แบบเท่านั้นควรให้กลุ่มบอกได้ว่ามีความพอใจไม่พอใจระดับมากน้อยเพียงใด

9. มีความสะดวกในการนำไปใช้หรือการนำไปใช้ได้จริง (Practicability) กระบวนการวัดที่สะดวกเก็บข้อมูลได้ง่ายและแปลความหมายง่ายไม่ยุ่งยากมีเกณฑ์การเปรียบเทียบที่เหมาะสมโดยแปลงนามธรรมให้เป็นรูปธรรมที่สามารถวัดหรือสังเกตได้เป็นที่เข้าใจง่ายตรงกันตัวชี้วัดที่ดีควรให้

ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุดเข้าใจง่ายสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่ายสามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายใช้ต้นทุนต่ำทั้งในการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

10. มีความเป็นที่ยอมรับจากผู้นำไปใช้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดตัวชี้วัดควรคำนึงถึงการแสดงเป้าหมายของกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวโยงกับพันธกิจองค์การสอดคล้องกับลำดับขั้นของเป้าหมายขององค์การและมีความเป็นไปตามลำดับชั้นของตัวชี้วัด 3 ระดับ ได้แก่ ภาพรวมโครงสร้างการกระจาย (Aggregate Structural Distribution Indicators) โดยตัวชี้วัด “ภาพรวม” เป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะด้านเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุนโยบายเฉพาะด้านและ “การกระจาย” คือความหลากหลายของกิจกรรมซึ่งจัดทำโดยนำปัจจัยการ “โครงสร้าง” ผลิตเข้าสู่กระบวนการและควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนเป็นผู้ได้รับประโยชน์มากกว่ามูลค่าทางการเงิน

2.4.5 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีสิ่งที่ควรคำนึงถึง 4 ประการ (วรรณี แกมเกตุ , 2555, หน้า 25)

1. การกำหนดนิยามของตัวแปร
2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา
3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆเข้าด้วยกัน
4. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรจอนห์สโตน (Johnstone, 1981) กล่าวถึงวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 วิธีคือ

4.1) การสร้างตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ (The Pragmatic Definition of an indicator) การสร้างตัวบ่งชี้ประเภทนี้มี 2 แบบคือ

4.1.1) การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้วิธีนี้เป็นวิธีจัดทำตัวบ่งชี้ในลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicator)

4.1.2) การเลือกเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งมาผสมผสานรวมกันซึ่งวิธีการรวมกันนี้มาจากข้อสมมติฐานบางประการว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันการรวมตัวแปรประเภทนี้มักกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในงานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ

4.2) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยนิยามเชิงทฤษฎี (The Theoretical Definition of an Indicator) สร้างโดยเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหรือคุณลักษณะที่สนใจแล้วจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรโดยอาศัยน้ำหนักของตัวแปรตามเหตุผลหรือพื้นฐานทางทฤษฎีเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรนเป็นตัวบ่งชี้

4.3) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (The Empirical Definition of an Indicator) สร้างโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรใช้วิธีการทางสถิติเป็นหลักเช่นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

2.4.6 หลักในการสร้างตัวบ่งชี้

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559, หน้า 29) กล่าวว่า เนื่องจากวิธีที่ 1 มีจุดอ่อนมากการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงควรใช้ 2 วิธีหลังซึ่งทั้ง 2 วิธีมีสิ่งที่ควรคำนึงในการพัฒนาตัวบ่งชี้อยู่ 3 ประการ 1) การคัดเลือกองค์ประกอบของตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปร (Component Variables) การคัดเลือกกลุ่มตัวแปรเพื่อสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้เริ่มจากการระบุหรืออธิบายคุณลักษณะของตัวบ่งชี้อย่างชัดเจนโดยอาศัยเอกสารข้อเสนอเชิงทฤษฎีหรือจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ตัวแปรหลักที่สำคัญจึงควรหลีกเลี่ยงตัวแปรจำนวนมากเพราะทำให้มโนทัศน์ของสิ่งที่มุ่งศึกษาความซับซ้อนและยากในการแปลความหมาย ดังนั้นโดยทั่วไปแล้วถ้าตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันสูงจะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้อาจจะมีความคลาดเคลื่อนและยังเป็นการไม่ประหยัดด้วย ถ้าจะนำตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ภายในแต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสภาพการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้ในระดับสูงแทนการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบวิธีสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกันโดยทั่วไปใช้กัน 2 วิธีคือ การรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อแตกต่างกันดังนี้

1. การรวมทางพีชคณิต (Additive) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้กล่าวคือถ้าตัวแปร V1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนได้ด้วยค่า V2 ที่สูง เป็นผลให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) ไม่เปลี่ยนแปลง เช่น กรณีที่ 1 V 1= 20, V 2 = 20 จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 เมื่อ V 1 = 5, V 2 = 35 ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวองค์ประกอบ V 1 และ V 2 ดังสมการดังนี้

$$I = V1 + V2$$

เมื่อ I แทน ตัวบ่งชี้
V 1 แทน ตัวแปรที่ 1
V2 แทน ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีนี้ มักมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่หน่วยในเรื่องที่ศึกษาการหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของตัวแปรหาได้จากสมการ

$$I = \frac{V1 + v2 + v3 + \ldots + Vn}{n}$$

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = \frac{W1\ V1 + W2\ V2 + W3\ V3 + \ldots + Wn\ Vn}{\sum N\ i}$$

เมื่อ ก แทน จำนวนตัวแปร

$\sum N\ I$ แทน ผลรวมของน้ำหนักของตัวแปรที่ I (V I)

2. การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ เช่น จากกรณีตัวอย่าง ที่กล่าวถึงข้างต้น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 มีค่าเท่ากับ 400 (20x20) ส่วนกรณีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 175 (5x35) แสดงว่าค่า V1 และ V2 เป็นดังนี้

$$I = V1 \times V2$$

การรวมแบบทวีคูณนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่กี่เท่า

การหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean) ของตัวแปรหาได้จากสมการ

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

$$I = (V1.\ V2.\ V3.\ \ldots\ .\ Vn)\ 1/n$$

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = (V1\ w1.\ V2\ w2.\ V3\ w3.\ \ldots\ Vn\ wn)\ 1/n$$

การคำนวณค่าในสมการข้างต้น สามารถคำนวณได้ด้วยวิธีการหาค่า Logarithm ดังนี้

$$Log\ GM = \frac{\sum I=1 \log V1}{N}$$

$$Log\ GM = \frac{\sum I=1\ w\ 2 \log V1}{n}$$

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า วิธีการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน นิยมใช้กับ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative)

2.4.7 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

วรรณี แกมเกตุ (2555, หน้า 17) กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษาซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของการผลิตที่เกิดจากนโยบายนั้นตลอดจนสามารถกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้

2. ใช้ประโยชน์ในการติดตามสภาวะทางการศึกษาในการค้นหาความผิดพลาดของการจัดการศึกษาซึ่งช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อปัญหาอยู่ตลอดเวลา

3. ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวเช่นการใช้ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator) เพื่อช่วยให้เห็นภาพที่กว้างขึ้นและลดความซับซ้อนของข้อมูลให้น้อยลง

4. การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กร (สังกัด) และระหว่างภูมิภาคซึ่งจะช่วยชี้ให้เห็นถึงแหล่งของปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายของของนโยบายทางการศึกษาการติดตามสภาวะทางการศึกษาเพื่อติดตามและประเมินผลการาเนินงานได้

2.4.8 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2552, หน้า 42) กล่าวว่าการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกตัวหรือให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวโดยวิธีการหลัก 3 วิธีคือ

1. วิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนโดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็นซึ่งอาจใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบดูค่าร้อยละผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรนั้นนอกจากนี้ยังมีวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้นเช่นการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคนที่ได้คัดเลือกเป็นพิเศษโดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร

2. วิธีวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรถ้าตัวแปรใดมีการใช้เวลาหรือค่าใช้จ่ายสูงคือมีการใช้ความพยายามมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่งตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักมากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่งทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

3. วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำได้โดยวิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญวิธีการวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปรและวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ความหมายของคำต่าง ๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในทางวิชาการดังนี้ 1) องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมารวมกันอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยองค์ประกอบร่วมจะอาศัยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันมาก จะเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2) องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ได้แก่ องค์ประกอบที่มีตัวแปรเพียงตัวเดียว 3) ความร่วมกัน (Communalities) หมายถึง ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ถ้าตัวแปรใดมีค่านี้ต่ำ ตัวแปรนั้นจะถูกตัดออก ค่านี้ดูได้จาก Initial Statistic หรือค่าทแยงมุมของ Reproduced Correlation Matrix ความร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น สำหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านโดยเริ่มจากเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สาหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี และกัลยา วานิชย์บัญชา (2556) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่าองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบข้างต้น สามารถทำให้เข้าใจได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันคือ เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมี

ความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2. ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2559, หน้า 21)

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีการ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้ และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่ามีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

นอกจากนั้นวัตถุประสงค์ของเทคนิค Factor Analysis 1) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบร่วมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบร่วมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่ามีองค์ประกอบร่วมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model: EFA และ 2) เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model: CFA ซึ่งเทคนิคของ Factor Analysis

สำหรับประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis สามารถ 1) ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนาองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสาหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน T-test Z-test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น 2) ใช้ใน

การแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนาองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป และ 3) ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

3. ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2559, หน้า 23) 1) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval Scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (Linear) เท่านั้น 3) จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร 4) กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีค่าถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5–10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร 5) กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

4. ข้อจำกัดและปัญหาของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อจำกัดและปัญหาของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น มี 1) ข้อจำกัดเรื่องจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องใช้จำนวนตัวอย่าง (Sample Size) จำนวนมาก หากใช้ตัวอย่างน้อยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำ การประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีหลายแนวคิด สามารถสรุปตามแนวคิดของนักสถิติ ดังตารางที่ 2.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แนวคิดที่แตกต่างของนักสถิติ

แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง	เสนอแนะขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล
1. พิจารณาการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดียว	
1.1 คอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992)	1.1 ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างดังนี้
1.2 ตามกฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (Rule of Thumb)	จำนวน 50 ราย ถือว่า แย่มาก (Very Poor) จำนวน 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (Poor) จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (Fair) จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (As A Good) จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (As Excellent) 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย
2. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการวิเคราะห์	
2.1 ถ้าการวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก	2.1 ขนาดตัวอย่างแค่ 150 รายก็เพียงพอ
2.2 กรณีมีจำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.6 หรือ	2.2 ไม่จำเป็นต้องระบุจำนวนตัวอย่าง
2.3 จำนวนองค์ประกอบมีเท่ากับ 10 องค์ประกอบหรือน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.4	2.3 ตัวอย่างควรมีมากกว่า 150 ราย
2.4 การวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก	2.4 ขนาดตัวอย่าง ควรมีอย่างน้อย 300

จากตารางที่ 2.1 เป็นการสรุปเกี่ยวกับการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจากหลายแนวคิด แต่ทั้งนี้ นักวิจัยควรใช้ขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับหลักการคิดขนาดตัวอย่างตามหลักสถิติ นั่นคือ ขนาดตัวอย่างต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา ข้อจำกัดเกี่ยวกับระดับข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ข้อมูลต้องมีระดับการวัดประเภทมาตราวัดอันตรภาค (Interval Scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ส่วนตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบกลุ่ม นักวิจัยต้องทาให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) เสียก่อน นอกจากนี้ลักษณะข้อมูลต้องมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

5 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559, หน้า 20) ได้กล่าวว่าการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกตัวหรือให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวโดยวิธีการหลัก 3 วิธีคือ 1) วิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนโดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็นซึ่งอาจใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบดูค่าร้อยละผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรนั้นนอกจากนี้ยังมีวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้นเช่นการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคนที่ได้คัดเลือกเป็นพิเศษโดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร 2) วิธีวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีการใช้เวลาหรือค่าใช้จ่ายสูงคือมีการใช้ความพยายามมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่งตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักมากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่งทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา และ 3) วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำได้โดยวิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญวิธีการวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปรและวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ปัญหาการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีตัวแปรตาม ซึ่งแตกต่างกับการทดสอบสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบปกติ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติค สถิติการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์เส้นทาง ดังนั้น สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาตัวทำนายได้ 2) ขั้นตอนการ

สกัดองค์ประกอบไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดได้ ดังนั้นหลังจากขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบนักวิจัยจึงไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดองค์ประกอบได้ว่ามีกี่รอบจึงจะพอดี และ 3) ในปัจจุบันการวิจัยที่ต้องการทดสอบเพื่อลดจำนวนตัวแปร มีเพียงสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่านั้น เนื่องจากสถิตินี้สามารถรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน หลังจากนี้จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ดังนั้นเมื่อนักวิจัยต้องการวิเคราะห์ให้ได้ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงมีสถิติให้เลือกใช้เฉพาะสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพียงตัวเดียว แต่ยังไม่มีวิธีการทางสถิติวิธีอื่น ๆ จึงทาให้นักวิจัยต้องเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง ๆ ที่วิธีนี้มีข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น (ทิพมาศ เศวตวรโชติ, 2559, หน้า 21)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีตัวแปรตาม ซึ่งแตกต่างกับการทดสอบสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบปกติ หรือการวิเคราะห์สถิติอื่น ๆ ดังนั้น สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาตัวทำนายได้ ทั้งนี้ และเนื่องจากสถิตินี้สามารถรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน หลังจากนี้จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ จึงทำให้นักวิจัยสนใจที่จะเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง ๆ ที่วิธีนี้มีข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้นนั่นเอง

7. เกณฑ์ปกติ (Norms)

ณฐาภรณ์ ชื่อมาก (2559, หน้า 35) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ปกติว่า เป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบทดสอบมาตรฐาน ใช้สำหรับตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน ทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้ถูกทดสอบแต่ละคนได้ทันที โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่น ๆ ที่สอบพร้อมกัน เพราะการตีความหมายของคะแนนจะใช้การอ้างอิงจากเกณฑ์ปกติที่สร้างไว้แล้ว การสร้างเกณฑ์ปกติจะทำ เมื่อนำแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นจนมีคุณสมบัติรายข้อ (ความยาก และอำนาจจำแนก) และทั้งฉบับ (ความตรง และความเชื่อมั่น) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากพอที่จะสร้างเกณฑ์ปกติ หลังจากนั้นจึงนำคะแนนสอบมาสร้างเกณฑ์ปกติ โดยการแปลงคะแนนสอบเป็นคะแนนทีปกติ (Normalized T-Score) เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ดีและสามารถเป็นตัวแทนประชากรต้องมีจำนวนมากพอจึงจะทำให้ได้เกณฑ์ปกติที่มี

ความเชื่อมั่นได้ การสร้างเกณฑ์ปกติจึงขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ 3 ประการ 1) ความเป็นตัวแทนที่ดี คือ การสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่นิยาม สามารถทำได้หลายวิธีให้เลือกสุ่มตามความเหมาะสมโดยการพิจารณาประชากรเป็นหลัก ถ้าประชากรมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีคุณสมบัติอะไรแตกต่างกันมากนัก ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple Sampling)

จากข้อมูลข้างต้น ยังทำให้ประชากรมีลักษณะที่แตกต่างกันมาก เช่น ขนาดโรงเรียน ระดับความสามารถทำเลที่ตั้ง และผลต่อการเรียน การสุ่มต้องใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แต่ถ้าหน่วยการสุ่ม เช่น โรงเรียน ห้องเรียน มีคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่แบ่งหน่วยการสุ่มไว้แล้ว การสุ่มแบบนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ดังนั้นก่อนสร้างเกณฑ์ปกติต้องวางแผนการสุ่มก่อน เพื่อให้เกณฑ์ปกติเชื่อมั่นได้ 2) มีความเที่ยงตรง ในที่นี้หมายถึง การนำคะแนนดิบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้วสามารถแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง เช่น คนสอบคณิตศาสตร์ได้ 20 คะแนน ตรงกับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 และตรงกับคะแนนที (T) 50 แปลว่า เป็นความสามารถปานกลางของกลุ่ม ดังนั้น ความสอดคล้องของคะแนนการสอบกับเกณฑ์ปกติตามความเป็นจริง จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการแปลความหมายของคะแนนการสอบแต่ละครั้ง 3) มีความทันสมัย เกณฑ์ปกตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้น ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา เกณฑ์ปกติที่ศึกษาไว้นานหลายปี อาจมีความผิดพลาดจากความเป็นจริง จำเป็นต้องศึกษาใหม่โดยทั่วไปเกณฑ์ปกติควรเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี (ณฐาภรณ์ ซื่อมาก, หน้า 2559)

8. ชนิดของเกณฑ์ปกติ

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2546, หน้า 46) เกณฑ์ปกติแบ่งตามลักษณะของประชากรแบ่งได้ดังนี้ 1) เกณฑ์ปกติระดับชาติ (National norms) การสร้างเกณฑ์ปกติระดับชาตินั้นใช้ประชากรที่นิยามไว้มากมายทั่วประเทศ เช่น การหาเกณฑ์ปกติของวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระดับชาติ ต้องสอบนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 ทั่วประเทศ จำนวนนักเรียนที่จะต้องสอบจึงมีมาก เพื่อให้รู้ว่าสร้างเมื่อไร จึงต้องกำหนดวัน เดือน ปี ในการสร้างไว้ด้วยเพื่อคนใช้เกณฑ์ปกติจะได้รู้ว่าทันสมัยหรือไม่ 2) เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็กลงมา เช่น ระดับจังหวัด หรือระดับอำเภอ การสร้างเกณฑ์ปกติระดับนี้ค่าใช้จ่ายจะน้อยลงและเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอ ในการจัดการศึกษาบางครั้งจังหวัดแต่ละจังหวัดอาจเน้นเนื้อหาวิชาบางวิชาไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะทางด้านวิชาชีพ บางจังหวัดเน้นการเกษตร บางจังหวัดเน้นอุตสาหกรรม บางจังหวัดเน้นการประมง เป็นต้น 3) เกณฑ์ปกติของโรงเรียน (School Norms) โรงเรียนบางแห่งมีขนาดใหญ่ นักเรียนแต่ละชั้นมีจำนวนมาก เวลาสร้างข้อสอบแต่ละวิชา แต่ละระดับชั้นได้ดีมีมาตรฐานแล้วจะสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเองก็ได้ กรณีสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเดียวหรือกลุ่มโรงเรียนในเครือเรียกว่า เกณฑ์ปกติของโรงเรียน

ใช้ประเมินเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียนส่วนรวมของโรงเรียน และใช้ประเมินการพัฒนาของโรงเรียนได้ด้วย โดยดูได้จากการศึกษาแต่ละปี ว่าเด่นหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติเอาไว้

9. การสร้างเกณฑ์ปกติ

การสร้างเกณฑ์ปกติมีการสร้างโดยยึดหลักการทางสถิติหลายอย่าง เช่น 1) เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Norms) เกณฑ์แบบนี้สร้างจากคะแนนดิบที่มาจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี แล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างเกณฑ์ปกติแต่ที่มักทำกันเมื่อหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ก็หยุดแค่นั้น เกณฑ์ปกติแบบนี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปบวกลบกันไม่ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบและแปลความหมาย เช่น นักเรียนคนที่ 1 สอบได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 แสดงว่า เขามีความสามารถเหนือคนอื่นร้อยละ 80 เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ใช้ควบคู่กับเกณฑ์ปกติคะแนนมาตรฐานอื่น ๆ อยู่เสมอ เพราะแปลผลได้ง่าย เข้าใจง่าย มาสลับซับซ้อนมากนัก 2) เกณฑ์ปกติคะแนนที (T-Score Norms) เกณฑ์แบบนี้นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐานสามารถนา มาบวกลบและเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10 3) เกณฑ์ปกติสเตไนน์ (Staninies Norms) เกณฑ์แบบนี้เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่งแต่มีค่าเพียง 9 ตัว (Standard Nine Points) ค่าตั้งแต่ 1 ถึง 9 คะแนน เฉลี่ยอยู่ที่ 5 คะแนน มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานประมาณ 2 คะแนน วิธีการหามักจะเทียบจากเปอร์เซ็นต์ของความถี่ที่คะแนนเรียงตามค่าจะสะดวกกว่าคะแนนสเตไนน์ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนคน 4% 7% 12% 17% 20% 17% 12% 7% 4% (สุรวัฒน์ ชมภูพงษ์, 2553, หน้า 30)

นอกจากนั้น ยังมี 4) เกณฑ์ปกติตามอายุ (Age Norms) แบบทดสอบมาตรฐานบางอย่างหาเกณฑ์ปกติตามอายุ เพื่อดูพัฒนาการในเรื่องเดียวกันว่า อายุต่างกันจะมีพัฒนาการอย่างไรหรืออายุเท่ากันจะมีพัฒนาการต่างกันหรือไม่ การสร้างแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญา และความถนัดนิยมหาเกณฑ์ปกติโดยวิธีนี้ ส่วนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะหาเฉพาะแบบทดสอบที่เป็นวิชาพื้นฐานจริง ๆ เช่น ภาษาและคณิตศาสตร์ เป็นต้น 5) เกณฑ์ปกติตามระดับชั้น (Grade norms) เป็นการหาเกณฑ์ปกติตามระดับชั้นเรียนในโรงเรียนว่าคะแนนเท่าไรควรอยู่ระดับชั้นไหนจึงจะเหมาะสมแบบทดสอบที่จะทา เกณฑ์ปกติ ชนิดนี้ได้ต้องเป็นเนื้อหาเดียวกัน ดังนั้น วิชาที่นิยมสร้างเกณฑ์ปกติชนิดนี้มักจะเป็นวิชาพื้นฐาน เช่น คำศัพท์ คณิตศาสตร์เบื้องต้น แบบทดสอบวัดความรู้ก็จะเป็นความรู้ที่กว้าง เช่น ศัพท์ก็จะคลุมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 3 แล้วพิจารณาดูว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 1 ปีที่ 2 หรือปีที่ 3 จะได้กี่คะแนน ก็จะเป็นเกณฑ์ปกติของระดับชั้นนั้น ๆ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

10. การแปลความหมายเกณฑ์ปกติ

การแปลความหมายของคะแนนที มีขั้นตอน ดังนี้ 1) หาพิสัยของคะแนนที (T สูงสุด-T ต่ำสุด) 2) พิจารณาจำนวนระดับคุณภาพที่ต้องการ (2, 3, 4, หรือ 5 ระดับ) 3) นำจำนวนระดับคุณภาพที่ต้องการไปหารค่าพิสัย ผลลัพธ์ที่ได้ คือ อันตรภาคชั้น หรือคะแนนทีปกติของแต่ละระดับคุณภาพ ไม่ว่าจะแบ่งคุณภาพเป็นกี่ระดับ ควรเริ่มต้นแบ่งจากคะแนนที (T) ที่ 50 เสมอ (เริ่มจากจุดกึ่งกลางของโค้งปกติ) (นันทวรรณ บุญช่วย, 2551, หน้า 20)

11. เกณฑ์การตัดสิน

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559, หน้า 29) กล่าวถึงการแปลความหมายเกณฑ์ปกติไว้ ดังนี้ สูงกว่า T65 แปลว่า มีระดับสูงมาก ตั้งแต่ T56-T65 แปลว่า มีระดับสูง ตั้งแต่ T46-T55 แปลว่า มีระดับพอใช้ตั้งแต่ T35-T45 แปลว่า มีระดับต่ำ และต่ำกว่า T35 แปลว่า มีระดับต่ำมาก

จากข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ปกติข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เกณฑ์ปกติเป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบทดสอบมาตรฐาน ที่สามารถนำมาตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน เนื่องจากทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้ถูกทดสอบแต่ละคนได้ทันที โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่น ๆ ที่สอบพร้อมกัน หลังจากนั้นจึงนำคะแนนสอบ มาสร้างเกณฑ์ปกติ โดยการแปลงคะแนนสอบเป็นคะแนนทีปกติ ที่เป็นข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้บนหลักเกณฑ์ 3 ประการ คือความเป็นตัวแทนที่ดี มีความเที่ยงตรง และมีความทันสมัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.79 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.88 2) ระดับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเชิงบวก ผู้นำและนโยบาย ความมีอิสระในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงลบ มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อความสุขที่ต่างกันดังนี้คือสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงแรม และแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

หลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) ความคิดเชิงบวก มี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มี 3 องค์ประกอบย่อย 8 ตัวบ่งชี้ 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 4) การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร มี 3 ย่อย 14 ตัวบ่งชี้และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ ของตน มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ส่วนผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (X2 = 106.35; df = 54; p = .00003; CFI = 1.00; GFI = 0.98; AGFI = 0.97; RMSEA = 0.032; X2/df = 1.97) และผลการพัฒนาเกณฑ์ พบว่ามีคะแนนที่ปกติอยู่ในช่วง T20 ถึง T81

ประกริต รัชวัตร์ (2560, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล และผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 1 การครองตน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักไตรสิกขา หลักพรหมวิหารธรรม หลักสัปปุริสธรรม องค์ประกอบหลักที่ 2 การครองคน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรธรรม หลักสังคหวัตถุ 4 หลักสาราณียธรรม องค์ประกอบหลักที่ 3 การครองงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ หลักอริยสัจ 4 หลักทศพิธราชธรรม หลักอิทธิบาท 4 2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ได้สร้าง ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 49 ตัว ประกอบด้วยด้านการครองตน จำนวน 14 ตัว ด้านการครองคน จำนวน 17 ตัว และด้านการครองงาน จำนวน 18 ตัว นำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพบว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับดีมากทุกตัวบ่งชี้ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ แบบจำลองตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลพบว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.56-0.98 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R2) ระหว่าง 30.80%-96.60% โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมีค่า Chi – Square = 8.808 df = 6.0 Sig. = 0.185 และ CMIN/df. = 1.468 CFI = 1.000 GFI = 0.996 AGFI = 0.971 RMSEA = 0.031 NF I = 0.999 IFI = 1.000 RMR = 0.002

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

นอกจากนั้น มนัสวี ศรีนนท์, สถาพร ขันโต และพสชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2561, หน้า 365) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย และผลการวิจัย พบว่า 1. ความสุขขององค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย มี 3 องค์ประกอบคือ 1) องค์ประกอบด้านร่างกายมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) กายภาวนา (2) ปราศจากโรค (3) การพักผ่อนนอนหลับ 2) องค์ประกอบด้านจิตใจมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) จิตภาวนา (2) ไม่เครียด (3) มีความสุข และ 3) องค์ประกอบด้านสังคม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) สีลภาวนา (2) การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (3) เสมอภาค 2. โมเดลตัว สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า df/2χ = 1.966 ค่า RMSEA = 0.045 ค่า SRMR = 0.021 ค่า CFI = 0.990 และค่าTLI = 0.881 3. โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขขององค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างกลุ่มของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยและมีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบด้านร่างกายด้านจิตใจและด้านสังคม

รัศมี สุขนรินทร, ธรรมวัฒน์ อุปวงษาพัฒน์ และกุหลาบ รัตนสัจธรรม (2561, หน้า ง) ได้ทำการวิจัยในเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดความสุขทางใจในบริบท พุทธธรรมสำหรับผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดความสุขทางใจฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 34 ตัวแปร โดยองค์ประกอบที่ 1) การมีศีลธรรมและเมตตา กรุณา มี 18 ตัวแปร 2) ภาวะอารมณ์เชิงบวก มี 6 ตัวแปร 3) การมีปัญญา รู้และเข้าใจตามความเป็นจริง มี 5 ตัวแปร 4) การมีความมั่นคง ทางจิตวิญญาณ มี 3 ตัวแปร และ 5) การมีใจเป็นอิสระและปล่อยวาง มี 2 ตัวแปร โดยแต่ละตัว แปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.48 ขึ้นไป ผู้สูงอายุที่มีความสุขทางใจจะเป็นบุคคลที่ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีศีลธรรม มีสติมีปัญญารู้เท่าทันตามความเป็นจริง และมีจิตใจเป็นอิสระจากสิ่งทั้งปวง ดังคำกล่าวในพระไตรปิฎกว่าการได้เฉพาะซึ่งปัญญานำมาซึ่งความสุข

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดีมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4

จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า ค) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 64.75 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.88 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00) 3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565, หน้า ค) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย อยู่ในระดับมากเท่ากันทั้งสองเจเนอเรชัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ยุทธนา ถูกจิตต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และพระมหาถาวร ถาวโร (หนูอิน) (2565, หน้า 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความต้องการส่วนบุคคล องค์ประกอบที่ 2 ด้านองค์กร องค์ประกอบที่ 3 ด้านใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต (มรรคมีองค์ 8) องค์ประกอบที่ 4 ด้านจิตวิทยาเชิงบวก 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ในภาพรวมทุกองค์ประกอบมีน้ำหนัก องค์ประกอบค่าเป็นบวกทั้งหมด มีขนาดตั้งแต่ 0.61 ถึง 0.97 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสำคัญมากที่สุดเป็น องค์ประกอบด้านความความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด ได้ร้อยละ 98 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งอธิบาย ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 93 และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไคสแควร์ (χ 2) เท่ากับ 601.866 ค่าองศา (df) เท่ากับ 303 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ2/ df) เท่ากับ 1.98 ค่า RMR เท่ากับ 0.0364 ค่า SRMR เท่ากับ 0.741 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.08 ค่า GFI เท่ากับ 0.90 และ ค่า AGFI เท่ากับ 0.909 แสดงว่าโมเดลความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก 3) โมเดลความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการดำเนินชีวิตแนวทางสายกลาง และด้านจิตวิทยาเชิงบวก ตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสมดุลชีวิต ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง สัมมาทิฏฐิ (ความเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (การงานชอบ) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ)

สัมมาวายามะ (ความเพียรชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่น ชอบ) ความผูกพัน สัมพันธภาพ และความสำเร็จ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นและจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการเลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทำการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับข้อมูล เชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม SPSS AMOS

2.6 องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ Gil-Beltrán, Meneghel, Llorens & Salanova

Gil-Beltrán, Meneghel, Llorens & Salanova (2020, หน้า 32) กล่าวว่า การออกกำลังกายเป็นนิสัยที่ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อสุขภาพกายและจิตใจเท่านั้น ให้มีอารมณ์สดใสระหว่างวันแล้ว แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรอีกด้วย เนื่องจากการออกกำลังกายช่วยให้พนักงานฟื้นตัวจากความพยายามทำให้ร่างกาย (Physical Health) ที่แข็งแรง มีจิตใจ (Mental) ที่แจ่มใส และอารมณ์ (Emotional) ที่ดีระหว่างวัน ทำให้ทำงานได้ง่ายและราบรื่นขึ้น และกลับจากที่ทำงานพักผ่อนอย่างเพียงพอที่ดี (Good Sleep) และพร้อมทำเป็นกิจวัตรจะสามารถทำให้มีความสุขในที่ทำงานได้ กล่าวคือความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (Physical Health)
2) มีจิตใจที่แจ่มใส (Mental)
3) อารมณ์ (Emotional)
4) พักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ Salanova, Llorens & Martínez

Salanova, Llorens & Martínez (2019, pp. 17-27) กล่าวว่า พนักงานในองค์กรที่มีสุขภาพดี (Good Physical) รู้สึกดีด้วยการมองโลกในแง่ดี (Good Feeling with Positive Thinking) อารมณ์ดี (Good Emotional) มีความสุข (Happiness) และมีความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด และมีประสบการณ์ด้านอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) จะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในแง่ของเศรษฐกิจหรือผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ตามแนวทางเหล่านี้ มีหลักฐานว่าองค์กรที่ได้รับการพิจารณา

ว่ามีสุขภาพดีได้นำกลไกการแทรกแซงมาใช้ โดยมุ่งเป้าไปที่การเพิ่มสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกและประสิทธิภาพการทำงานมาเป็นหลักประกัน กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) การมีสุขภาพดี (Good Physical)

2) ความรู้สึกดีในการมองโลกในแง่ดี (Good Feeling with Positive Thinking)

3) อารมณ์ดี (Good Emotional)

4) มีความสุข (Happiness)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน (2562, หน้า ออนไลน์) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น กล่าวคือ ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Creteria for Quality of Working Life องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

3) พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)

5) ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration)

6) คุณธรรมลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หรือ ความเสมอภาค (Impartially)

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)

8) มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของบำรุง สาริบุตร

บำรุง สาริบุตร (2555, หน้า 79-80) ความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของการประชุมเวทีเศรษฐกิจโลก (World economic forum-WEF) ได้เสนอองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1) การเห็นความสำคัญของงาน (Task significance)

2) การมีอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Autonomy)

3) การได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนในสิ่งที่ตนทำ (Feedback)

4) การมีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับงานและได้ใช้ทักษะนั้นเต็ม (Job Fit)

5) ความยุติธรรมในการทำงานเสมอภาค (Fairness)

6) การให้ความสำคัญกับสุขภาพของคนทำงาน (Mental Health Awareness)

องค์ประกอบที่ 2 คือ ครอบครัวประกอบด้วย

1) ครอบครัวที่ดีให้ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Security)

2) ครอบครัวที่ดีให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security)

3) ครอบครัวที่ดีให้ความมั่นคงทางกายภาพ (Physical Security)

องค์ประกอบที่ 3 คือปัจจัยชุมชน ประกอบด้วย

1) การให้มีการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและความฉลาดทางอารมณ์แก่คนในชุมชน

2) การให้อัตลักษณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

3) การให้ความมั่นคงปลอดภัย

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของวศิน อินทสระ

วศิน อินทสระ (2556, หน้า 25) ลักษณะของจิตใจที่ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานมีหลายลักษณะ โดยเฉพาะการทำให้มีชีวิตที่รื่นรมย์ เล่นให้เป็นงาน ความรื่นรมย์ในงาน การมองโลกในแง่ดี สุขภาวะทางจิต จิตภาวนา การเห็นความสำคัญของงานและการมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม กล่าวคือองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ฝึกจิตให้มีคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

2) วางใจเป็นกลาง

3) ไม่มีอคติ

4) มีจิตใจสงบเยือกเย็นและมีความสุข

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของนิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว

นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2558, หน้า 36-38) ได้กล่าวถึงชีวิตที่มีความหมายและมีความสุขในการทำงาน ความสำเร็จในงาน เนื่องจากการงานเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการรู้สึกและแสดงความรู้สึก ความสามารถในการแยกแยะลึกซึ้งและควบคุมการแสดงออก

ของอารมณ์อย่างเหมะสม เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และแทนการระบุชื่อของนักวิชาการ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีเป็นความรู้สึกนับถือตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองของจิตใจ ที่ส่งผลต่อความสุขกล่าวคือองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ทัศนคติที่ดี

2) การทำงาน

3) สุขภาพ

4) จิตใจดี

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของมนัสวี ศรีนนท์

มนัสวี ศรีนนท์ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ความสุขในที่ทำงานของมนุษย์เราควรมี 1) ร่างกาย ที่ประกอบด้วย กายภาวนา ปราศจากโรค และการพักผ่อนนอนหลับ 1.1 กายภาวนา ที่มีความสุข ด้านกายภาวนาของบุคคลากรที่สามารถสังเกตได้จกการเจริญเติบโตอย่างถูกสุขลักษณะ มีพัฒนาการ ตามวัยอย่างต่อเนื่อง และมีการฝึกฝนหรืออบรมพัฒนาร่างกายให้มีศักยภาพในการดำเนินชีวิต 1.2 ปราศจากโรค โดยมีความสุขด้านปราศจากโรคของบุคคลากร สังเกตได้จากการป้องกันโรค ทางกาย โรคทางจิต และโรคทางวิญญาณ และการรักษาโรคทางกาย โรคทางจิตและโรคทางวิญญาณ 1.3 การพักผ่อนนอนหลับ ที่บ่งบอกถึงความสุขด้านการพักผ่อนนอนหลับของบุคคลากร ที่สังเกตได้ จากการทำให้ร่างกายสดชื่นเบิกบาน การซ่อมแซมส่วนที่บกพร่อง การทำให้เกิดภูมิคุ้มกันโรค และ การทำให้ระบบความคิด ระบบความจำ และการรับรู้มีศักยภาพ 2) จิตใจ ที่มีองค์ประกอบด้านจิตใจ ของบุคลากรที่ประกอบด้วย 2.1 จิตภาวนา ไม่เครียดและมีความสุข จิตภาวนาคือความสุขด้าน จิตภาวนาที่สังเกตได้จากจิตมีคุณภาพ จิตมีสมรรถภาพ และจิตมีสุขภาพ 2.2 ไม่เครียด คือมีความสุข ด้านไม่เครียดของบุคลากร สังเกตได้จากกรลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัย สิ่งแวดล้อม ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกด้านปัจจัยส่วนบุคคล และลดความรุนแรงหรือ คลาย ความรู้สกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด 2.3 มีความสุข คือความสุขด้านมีความสุขของบุคลากร โดยสังเกตจากความรู้สึกรื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานหรือประสบการณ์ และมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้สำเร็จ 3) สังคม คือองค์ประกอบด้านสังคมของบุคลากร ที่ประกอบด้วย สีลภาวนา การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเสมอภาค คือความสุขด้านเสมอภาคของบุคลากร สังเกตได้จากสาระหลักเพื่อการวัดความเสมอภาคกันของบุคค ลากภายใต้กฎหมายที่มีในสังคมและองค์การ ความเสมอภาคกันในการทำงานในสังคมหรือองค์การ และความเสมอภาคกันในกรรับการบริการสาธารระ และความเสมอภาคในการรับภาระสาธารณะ กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ร่างกาย กายภาวนา ปราศจากโรค การพักผ่อนนอนหลับ

2) จิตใจ จิตภาวนา ไม่เครียด มีความสุข

3) สังคม การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเสมอภาค

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของณฐาภรณ์ ซื่อมาก

ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2559, หน้า 266) การมีความสุขในที่ทำงาน คือสภาวะที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกร่าเริง เบิกบานใจมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและความสนุกสนาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความคิดเชิงบวก 2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความไว้วางใจ (Trust) เป็นความมั่นใจต่อความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เป็นความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และในสังคม 3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) ทางสังคม ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) เป็นความรู้สึกรักและความห่วงใย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแบ่งปัน 2) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) 3) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และ 5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความคิดเชิงบวก

2) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความไว้วางใจ (Reliability)

3) การเห็นคุณค่าในตัวเอง

4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Support) ทางสังคม ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional support) ด้านสิ่งของหรือการให้บริการ (Instrumental support) และด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร

5) การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ Sender, Carvalho & Guedes

Sender, Carvalho and Guedes (2021, pp. 46-48) กล่าวว่า การมีความสุขในที่ทำงาน คือสภาวะที่บุคคลมีความสุข (Happiness) พักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep) ที่เพียงพอก่อนมาทำงาน และได้มีการพัฒนาการวัดความสุขเพิ่มเติมมาโดยตลอด เนื่องจากเห็นว่าการวัดความสุขควรมีการวัดในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงจะทำให้มีความครอบคลุมและสมบูรณ์สอดคล้องกับสภาพชีวิตในความเป็นจริง เช่น การเล่าเรื่องราว (Explain) ความมีอิสระ (Freedom) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ข้อมูลป้อนกลับของงาน (Feedback) ประสบการณ์ทางบวกและทางลบ (Positive and Negative Experience) เป็นองค์ประกอบที่แยกเป็นอิสระจากกัน โดยวัดจากอารมณ์ความรู้สึกทางบวก (Positive Emotional) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ (Concentration) และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขใจ และการกำกับดูแล (Supervision or Coaching) เทคนิคการวิเคราะห์ข้อความโดยอาศัยการประมวลผลภาษาธรรมชาติ โดยผ่านการเล่าเรื่องราวย้อนกลับ เพิ่งถูก

นำมาใช้ในการศึกษาระดับองค์กรสำหรับการวัดผลผ่านการบรรยาย เพื่อความรู้ที่ดีที่สุดของผู้เขียน เรื่องเล่าที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน การมีอิสระในการป้อนข้อมูล และการกำกับดูแล รับผิดชอบงานต่าง ๆ ในองค์กร ผ่านการเล่าเรื่องราวให้เพื่อนร่วมงาน หรือเขียนเป็นเรื่องราวผ่านการเผยแพร่การเขียน กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) มีความสุข (Happiness)

2) การเล่าเรื่องราว (Explain)

3) ความมีอิสระ (Freedom)

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

5) ข้อมูลป้อนกลับของงาน (Feedback)

6) ประสบการณ์ทางบวกและทางลบ (Positive and Negative Experience)

7) อารมณ์ความรู้สึกทางบวก (Positive Emotional)

8) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ (Concentration)

9) การกำกับดูแล (Supervision or Coaching)

10) พักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ Vallina, Rafael & Guerrero

Vallina, Rafael and Guerrero (2018, pp. 30-34) กล่าวว่า การทำงานที่ทำงานและทำให้เกิดความสุขได้นั้นความพึงพอใจในงานว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานผ่านรูปแบบของบุคคลากรที่มีความสุข ความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดหลักในการจัดการ และหมายถึงการตัดสินเกี่ยวกับลักษณะงาน เช่น สภาพงานและโอกาส และมีความแตกต่างหลักเมื่อเทียบกับการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของพลังงานและความหลงใหลในที่ทำงานในตัวบุคคล โครงสร้างหลักที่วัดได้และตรวจสอบได้คือ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่น ในระดับชั่วคราว ความสุขในโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกันไปในระดับบุคคล มองโลกในแง่ดี (Positive Thinking) ไม่เครียด (Relax) มีความสุข (Happiness) กับงาน การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Support) และการมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ซึ่งแสดงถึงอารมณ์และอารมณ์ชั่วครู่ที่บุคคลอาจประสบ การสร้างความสุขระดับหน่วยในที่ทำงานมุ่งเน้นไปที่ทีมและองค์กร พวกเขามักจะถูกจับโดยการรวบรวมประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลในกลุ่ม กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) มองโลกในแง่ดี (Positive Thinking)

2) ไม่เครียด (Relax)

3) มีความสุข (Happiness) กับงาน

4) การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Support)

5) การมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ Kohll

Kohll (2018, pp. 14-15) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) ที่แน่นแฟ้นทำให้ผู้คนมีความสุข (Happiness) และร่างกายแข็งแรง (Healthy) ขึ้น ซึ่งสามารถแปลผลการทำงานได้ นายจ้างที่สนับสนุนการเชื่อมต่อทางสังคมในที่ทำงานและช่วยให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างกัน ช่วยสร้างพนักงานที่ประสบความสำเร็จ สนับสนุน (Support) สิทธิประโยชน์บางประการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่แข็งแกร่งด้วยการกำกับดูแลซึ่งกันและกัน (Coaching) ฉลาดทางอารมณ์ หรือมีอารมณ์ที่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional) ความเสมอภาค (Impartially) มีความสุขที่เพิ่มขึ้น ความสุขมักจะเป็นเรื่องที่มักมองข้ามในเรื่องของสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี Annie McKee ผู้เชี่ยวชาญด้านความสุข ผู้เขียน How To Be Happy At Work กล่าวว่า "วิธีหนึ่งที่เราจะทำให้ตัวเองมีความสุขและรู้สึกเติมเต็มมากขึ้นในที่ทำงานของเราคือการสร้างมิตรภาพกับผู้คนที่ทำงานกับเรา ทำงานให้กับเรา และแม้กระทั่ง กับเจ้านายของเรา”กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) สังคม (Social)

2) ความสุข (Happiness)

3) ร่างกายแข็งแรง (Healthy)

4) สนับสนุน (Support)

5) การกำกับดูแลซึ่งกันและกัน (Coaching)

6) ฉลาดทางอารมณ์ หรือควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ Mohammed

Mohammed (2019, p. 27) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่น และหากต้องการให้ทุกคนในที่ทำงานมีความสุขกับการทำงาน ควรเข้าใจหลักการและองค์ประกอบดังนี้คือ 1) ทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resource) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การยืดหยุ่น (Resilience) และการรับรู้คุณค่าตนเอง (Self-Esteem) และตนเองปราศจากโรค (No Disease) และ 2) ทรัพยากรส่วนงาน (Job Resource) มี 3 องค์ประกอบได้แก่ ความมีอิสระ (Autonomy) ข้อมูลป้อนกลับการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) และการกำกับดูแลด้วยแนวการโค้ช (Supervisory Coaching) กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resource) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การยืดหยุ่น (Resilience) การรับรู้คุณค่าตนเอง (Self-Esteem) และ ปราศจากโรค (No Disease)

2) ทรัพยากรส่วนงาน (Job Resource) ความมีอิสระ (Autonomy) ข้อมูลป้อนกลับการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) และการกำกับดูแลด้วยแนวการโค้ช (Supervisory Coaching)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ นูร์ปาซียะห์ กูนา

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 62-63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากร ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน ซึ่งองค์ประกอบของนูร์ปาซียะห์ กูนา ได้กล่าวถึงหลายองค์ประกอบ ผู้วิจัยขอนำมากล่าวไว้ในงานวิจัยนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องที่สุดดังนี้คือ ความสุขในด้าน 1 สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสมมีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) คือ ความสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ 3 สังคมดี (Happy Society) คือ มีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย 4. ความสำคัญของงาน (Task Significance) คืองานนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า น่าภาคภูมิใจและมีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ ดีของบุคลากรอื่นหรือองค์การ 5. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy หรือ Freedom) คือ ควบคุมงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ริเริ่ม และการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง 6. การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body)

2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

3) สังคมดี (Happy Society)

4) ความสำคัญของงาน (Task Significance)

5) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy หรือ Freedom)

6) การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560, หน้า ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย

เช่น 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเสมอภาค ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 3) การนิเทศงาน และการกำกับดูแลงาน เป็นการติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี 4) สังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม 5) บรรยากาศสิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือช่วยเหลือสนับสนุน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ 7) การยอมรับนับถือ และความไว้วางใจ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังต่อกัน 8) การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์ 9) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้าง ความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3) การกำกับดูแล
4) สังคม
5) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม
6) ช่วยเหลือสนับสนุน
7) ความไว้วางใจ
8) การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์
9) การพัฒนาตน

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 76-79) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 1) ความสุขทางร่างกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกาย และใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็น สิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คน

เดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่าเมื่อคิดถึง คนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น 3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่าหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิด เดินต่อไป 4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของ มนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง 6) ปลอดหนี้ (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ถ้าเชื่อว่าหากความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความสุขทางร่างกาย (Happy Body)
2) จิตใจดีงาม (Happy Heart)
3) ผ่อนคลาย (Happy Relax)
4) พัฒนาสมอง (Happy Brain)
5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)
6) ปลอดหนี้ (Happy Money)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555 : 35-37) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันไป แต่ความรู้สึกของแต่ละคนจะเป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีอิสระในการทำงาน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือสนับสนุน รับรู้ ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน มีจิตใจปลอดโปร่ง ไม่เครียด มองโลกในแง่ดีต่อทุก ๆ คนรอบข้าง กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) มีความสุข
2) งาน
3) มองโลกในแง่ดี
4) ไม่เครียด
5) มีอิสระ
6) ช่วยเหลือสนับสนุน

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของสุภัทรา เผือกโสภา

สุภัทรา เผือกโสภา (2556, หน้า 40-42) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก เพียงว่าความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจมากน้อยอาจแตกต่างกันไป รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีสังคมรอบข้างที่ดี มองโลกในแง่ดี มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ และมีความสุขในการทำงาน และกำกับดูแลกันและกันในที่ทำงาน กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) มีความสุข
2) งาน
3) มองโลกในแง่ดี
4) ไม่เครียด
5) มีอิสระ
6) ช่วยเหลือสนับสนุน
7) ความไว้วางใจ
8) กำกับดูแล

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559, หน้า 124-125) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ อารมณ์และความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน โดยความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย หลายอย่างด้วยกัน เช่น งานมีความสนุก ความท้าทาย ความมีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นต้น กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความคิดเชิงบวก
2) ความคิดเชิงลบ
3) ความสำคัญของงาน
4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
5) ความมีอิสระในการทำงาน
6) ผู้นำและนโยบาย

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของจิระสันต์ วงษ์วรสันต์

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่ง ที่ตนเองรัก มีความรู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ตนเองได้ทำ มีความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่ได้รับ ก่อเกิดการสร้างสรรค์การทำงานในทางบวก กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body)
2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)
3) น้ำใจดี (Happy Heart)
4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
5) ครอบครัวดี (Happy Family)
6) สังคมดี (Happy Society)
7) ความรู้ดี (Happy Brain)
8) การเงินดี (Happy Money)
9) การงานดี (Happy Work-life)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของยุทธนา ถูกจิตต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และพระมหาถาวร ถาวโร (หนูอิน)

ยุทธนา ถูกจิตต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และพระมหาถาวร ถาวโร (หนูอิน) (2565, หน้า 114) กล่าวว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว การที่บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัว มี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีครอบครัวให้การช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงานเสมอ รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมน มีความสมดุลมากขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน องค์ประกอบที่ 2 ด้านบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อหัวหน้างาน หัวหน้าสามารถช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหางานได้ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งมีความชัดเจนเหมาะสม มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ได้รับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม รู้สึกมั่นคงกับอาชีพ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากบรรยากาศในที่ทำงานเป็นบรรยากาศของแข่งขันชิงดีชิงเด่นมีความขัดแย้งกัน ย่อมส่งผลต่อความเครียดกับผู้ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่นกัน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน ซึ่งสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความ ไว้วางใจและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระดับต่ำ ความสนใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ลดลง ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินชีวิตแนวทางสายกลาง หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ได้ปฏิบัติตน โดยใช้หลักธรรมทางดำเนินสายกลาง เป็นข้อปฏิบัติที่มีหลัก

ไม่อ่อนแอ ไม่แข็งตึง มาปรับใช้ในชีวิต ทั้งทางกาย วาจาใจที่ดี แก้ปัญหาของชีวิตเพื่อให้มีชีวิตที่ดีงาม ถูกต้องสมบูรณ์ทางจิตใจ พฤติกรรม และปัญญาของตน ส่งผลให้เกิดความสุข ความสมบูรณ์แห่งการดำรงชีวิต องค์ประกอบที่ 4 ด้านจิตวิทยาเชิงบวก รู้สึกมีความสุข เพลิดเพลินในการทำงาน มีความพึงพอใจกับสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รับรู้ถึงความสามารถของตนเมื่อทำงานสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจกับผลงานของตนเอง กล่าวคือ องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว (FAMI)

2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน (WORK)

3) การดำเนินชีวิตแนวทางสายกลาง (BUDD)

4) ด้านจิตวิทยาเชิงบวก (POSI)

องค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.2 ต่อไปนี้

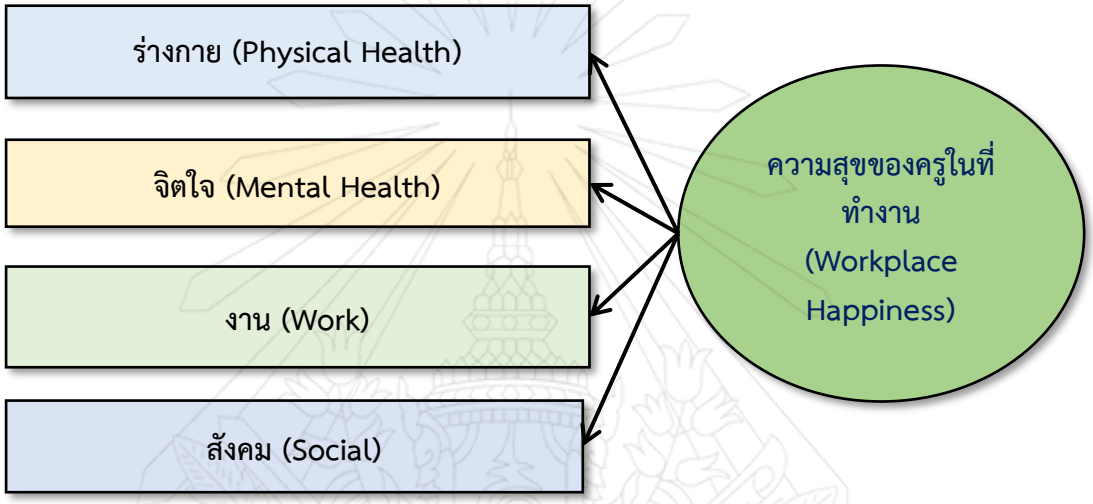
ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบความสุขของครูในที่ทำงาน

องค์ประกอบความสุขของครู ในที่ทำงาน	1) Gil-Beltrán et al. (2020)	2) Salanova et al. (2019)	3) กระทรวงแรงงาน (2562)	4) บำรุง สารีบุตร (2555: 79-80)	5) วศิน อินทสระ (2556)	6) นิพัทธ์ อึ่งปากรณ์แก้ว (2558)	7) มนัสวี ศรีนนท์ (2560)	8) ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2559)	9) Sender et al. (2021)	10) Vallina et al. (2018)	11) Kohll (2018)	12) Mohammed (2019	13) นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	14) ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)	15) ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)	16) ชินกร น้อยคำยาง และคณะ (2555)	17) สุภัทรา เผือกโสภา (2556)	18) ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และคณะ (2559)	19) จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	20) ยุทธนา ภูกจิตต์ และคณะ (2565)	**ความถี่**
1) ร่างกาย (Physical Health)	✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓				✓		11
2) จิตใจ (Mental Health)	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓		13
3) ฉลาดทางอารมณ์ (Emotional)	✓			✓							✓										3
4) พักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep)	✓						✓		✓												3
5) มองโลกในแง่ดี (Positive Thinking)		✓						✓	✓	✓						✓	✓	✓		✓	8
6) ความรื่นรมย์		✓					✓		✓		✓					✓	✓				6
7) ความเสมอภาค (Impartially)			✓	✓			✓														3
8) งาน (Work)				✓		✓			✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	10
9) ครอบครัว (Family)				✓															✓	✓	3
10) สังคม (Social)			✓				✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		11
11) ทัศนคติที่ดี						✓															1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขของครูในที่ทำงาน	1) Gil-Beltrán et al. (2020)	2) Salanova et al. (2019)	3) กระทรวงแรงงาน (2562)	4) บำรุง สารีบุตร (2555: 79-80)	5) วศิน อินทสระ (2556)	6) นิพัทธ์ สิ้งปกรณ์แก้ว (2558)	7) มนัสวี ศรีนนท์ (2560)	8) ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2559)	9) Sender et al. (2021)	10) Vallina et al. (2018)	11) Kohll (2018)	12) Mohammed (2019	13) นูร์ป่าซียะห์ กูนา (2562)	14) ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)	15) ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)	16) ชินกร น้อยคำยาง และคณะ (2555)	17) สุภัทรา เผือกโสภา (2556)	18) ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และคณะ (2559)	19) จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	20) ยุทธนา ภูกจิตต์ และคณะ (2565)	**ความถี่**
12) การเห็นคุณค่าในตัวเอง								✓													1
13) การรับรู้ความสามารถของตน								✓				✓		✓							3
14) ความมีอิสระ (Freedom)									✓				✓			✓	✓	✓			5
15) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)									✓				✓								2
16) การกำกับดูแล (Coaching)									✓		✓			✓							3
17) การช่วยเหลือสนับสนุน (Support)								✓		✓	✓			✓			✓				5
18) ผ่อนคลาย (Relax)										✓			✓			✓	✓		✓		5
19) การมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being)										✓											1
20) ความสมดุลระหว่างชีวิต			✓																		1
รวม	**4**	**4**	**3**	**5**	**1**	**4**	**6**	**6**	**9**	**7**	**7**	**3**	**5**	**5**	**3**	**6**	**8**	**3**	**6**	**3**	**98**

จากตารางที่ 2.2 องค์ประกอบหลักความสุขของครูในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ ข้อมูลองค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ตามลำดับ เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปโมเดลตัวความสุขของครูในที่ทำงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 20 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 1) ร่างกาย (Physical Health) 2) จิตใจ (Mental Health) 3) งาน (Work) และ 4) สังคม (Social) ดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบหลักความสุขของครูในที่ทำงาน

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลวัดความสุขของครูในที่ทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ซึ่งประกอบด้วย คือ

1) ร่างกาย (Physical Health)
2) จิตใจ (Mental Health)
3) งาน (Work)
4) สังคม (Social)

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไปนี้

2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

1. องค์ประกอบของร่างกาย (Physical Health)

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของ Helliwell et al.

Helliwell et al. (2012, pp. 46-48) เชื่อว่าความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางพันธุกรรม หรือร่างกาย และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตนประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Features) ได้แก่

1) สุขภาวะทางกาย โดยนอนพักผ่อนเพียงพอ และสุขภาพดี (Physical Health)

2) สุขภาวะทางจิต (Mental Health)

3) ประสบการณ์ในครอบครัว (Family Experience)

4) การศึกษา (Education) และ

5) เพศและอายุ (Gender and Age) และปัจจัยภายนอก (External Factor) ได้แก่ 1) รายได้ (Income) 2) งาน (Work) 3) สังคมและการปกครอง (Community and Governance) และ 4) ค่านิยมและศาสนา (Value and Religion)

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของวศิน อินทสระ

วศิน อินทสระ (2556, หน้า 70-72) ได้กล่าวถึงลักษณะของร่างกายที่ส่งผลต่อความสุขดังนี้ 1) อาศัยปัจจัย 4 2) ไม่มีโรค 3) มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง 4) มีอาหารสมบูรณ์ ไม่ฟุ่มเฟือยและไม่ขาดแคลน 5) มีเครื่องนุ่งห่มเพียงพอแก่ความจำเป็น 6) มีที่อยู่อาศัยพอคุ้มแดด ลม ฝน และภัยอันตราย 7) มียารักษาโรคและแพทย์ผู้ดูแลรักษาสุขภาพอนามัยพอสมควร

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของมูฮำหมัดนาเซร์ ดอเลาะ

มูฮำหมัดนาเซร์ ดอเลาะ (2560, หน้า 8-10) ลักษณะของคำว่าร่างกาย เป็นสิ่งที่มนุษย์เราให้ความสำคัญมาแต่โบราณ เป็นสสารทางชีววิทยาที่มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ แต่ร่างกายมนุษย์เป็นมากกว่าสสารอาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่เราเรียกว่าร่างกาย มนุษย์ถูกกำหนดและควบคุมโดยเครือข่ายของการสื่อสารที่อยู่ภายในและนอกเหนือเรื่องชีววิทยา แต่เพราะการดำรงชีวิตอยู่ของคนจำเป็นต้องใช้ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นร่างมากกว่า เช่น การนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ และการอาศัยสิ่งแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ ด้วยเหตุแห่งการเอาชีวิตรอดทำให้ร่างถูกใช้ไปในหลากหลายทิศทางและการที่คนเรามีอำนาจเหนือร่างกายที่ตนเป็นอยู่ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่สามารถบงการร่างกายนั้นตามความต้องการของตนได้

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของรภัสศา แพรภัทรประสิทธิ์

รภัสศา แพรภัทรประสิทธิ์ (2557, หน้า 222-223) กล่าวว่า ลักษณะร่างกายที่ดี ควรมีการนอนหลับที่ดี และมีกระบวนการทางสรีรวิทยาที่ซับซ้อนเกี่ยวข้องกับสมองส่วน Brainstem

Reticular Formation ได้แก่ ส่วนล่างของพอนส์ (Pons) และส่วนบนของเมดัลลา (Medulla) มีการหลั่งสารมากระตุ้นการหลับ และมีสารสื่อประสาทไปยับยั้งการตื่นที่เปลือกสมองใหญ่ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงคลื่นไฟฟ้าที่สมองแตกต่างจากภาวะที่ตื่นตัว เป็นวงจรชีวภาพที่เกิดขึ้นต่อเนื่องสลับกับการตื่นหมุนเวียนกันไปใน 24 ชั่วโมง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงคลื่นไฟฟ้าที่สมองแตกต่างจากภาวะที่ตื่นตัว เป็นวงจรชีวภาพที่เกิดขึ้นต่อเนื่องสลับกับการตื่นาหมุนเวียนกันไปใน 24 ชั่วโมง วงจรการนอนหลับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะการนอนหลับที่ไม่มีการกลอกตาอย่างเร็ว (Non Rapid Eye Movement: NREM) และระยะที่มีการถลอกตาอย่างรวดเร็ว (Rapid Eye Movement: REM)

1) ระยะการนอนหลับที่ไม่มีการกลอกตาอย่างเร็ว (Non Rapid Eye Movement: NREM) แบ่งเป็น 4 ระยะคือ

- ระยะที่ 1 (Stage 1) เป็นระยะเริ่มต้นของการนอนหลับที่มีการเปลี่ยนแปลงจากภาวะตื่นเข้าสู่ภาวะการนอนหลับตั้งแต่เริ่มหลับตา เริ่มเคลิ้มหลับ ครึ่งหลับครึ่งตื่น ง่วงซึม รู้สึกผ่อนคลาย แต่ยังรับรู้ต่อสิ่งเร้าภายนอกปลุกตื่นได้ง่าย ระยะนี้คลื่นสมองยังมีลักษณะคล้ายขณะตื่นการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติช้าลง โดยจะพบว่ามีอุณภูมิของร่างกายลดต่ำลง อัตราการเต้นของหัวใจความดันโลหิตและการหายใจลดลง การเผาผลาญของร่างกายลดลง และอาจมีกล้ามเนื้อบริเวณใบหน้า แขน และขากระตุกได้ ระยะนี้ใช้เวลาสั้นประมาณ 7 นาที

- ระยะที่ 2 (Stage 2) เป็นระยะที่มีการหลับตื้น ๆ (Light Sleep) ระยะนี้ร่างกายมีการผ่อนคลายมากขึ้น มักไม่มีการกลอกลูกตาหรือมีน้อยมาก อัตราการเผาผลาญร่างกายอยู่ในระดับต่ำ ไม่รับรู้ต่อสิ่งภายนอก แต่ยังสามารถปลุกตื่นได้ง่าย ลักษณะคลื่นสมองในระยะนี้ มี 2 ชนิด คือ คลื่นสปินเดิล (Spindle Wave) ลักษณะหัวท้ายเรียวแหลมคล้ายกระสวย มีความถี่ 12-14 เฮิร์ท และคลื่นเคคอมเพล็กซ์ มีความสั่นสะเทือนสูง แต่เกิดขึ้นช้า ระยะนี้ใช้เวลาประมาณ 10-25 นาที

- ระยะที่ 3 (Stage 3) เป็นระยะที่มีการนอนหลับลึกหลังจากเริ่มนอนหลับประมาณ 30-45 นาที สิ่งเร้าภายนอกไม่สามารถทำให้ตื่นได้ด้วยเสียงหรือสัมผัสเบา ๆ มีการเปลี่ยนแปลงของสัญญาณชีพ ได้แก่ อัตราการหายใจช้าลง อัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิตลดลง อัตราการเผาผลาญอยู่ในระดับต่ำ คลื่นสมองช้าลงมากเรียกคลื่นเดลต้า (Delta Wave) ความถี่ 1-2 รอบ/นาที และพบคลื่นเคคอมเพล็กซ์ ได้ร้อยละ 20-50 ของคลื่นไฟฟ้าที่บันทึกได้โดยระยะนี้ใช้เวลา 15-30 นาที

- ระยะที่ 4 (Stage 4) เป็นระยะหลับลึกมีการนอนหลับสนิทที่สุด เกิดหลังจากเริ่มนอนหลับประมาณ 40 นาที พบว่า อัตราการหายใจ อัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิตต่ำลงมากกว่า ขณะตื่นร้อยละ 20-30 อุณภูมิของร่างกายต่ำสุด ความต้องการออกซิเจนของกล้ามเนื้อและการสร้างน้ำปัสสาวะลดลง มีการหลั่งฮอร์โมนที่ช่วยในการเจริญเติบโต ช่วยในการสังเคราะห์โปรตีนและซ่อมแซมเนื้อเยื่อที่สึกหรอและเก็บกักพลังงานไว้ใช้เมื่อตื่น ระยะนี้ต้องใช้เสียงดังมากจึงปลุกตื่นได้

ขณะตื่นจะงัวเงียและจำอะไรไม่ได้ อาจมีละเมอเดินความฝันในระยะนี้จะเป็นเรื่องวิตกกังวล สะดุ้งตื่นจากฝันร้ายได้ เรียกฝันระยะ NREM (NREM Dream) ลักษณะคลื่นไฟฟ้าสมองเป็นคลื่นช้าและสม่ำเสมอ เรียกว่า ระยะคลื่อช้า (Slow Wave Sleep) ระยะนี้ใช้เวลา 15-30 นาที

เมื่อเข้าสู่วงจรการนอนหลับระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 ของ NREM แล้ว คลื่นไฟฟ้าสมองจะกลับเข้าสู่การนอนหลับระยะที่ 3 ใช้เวลาประมาณ 1-2 นาที และเข้าสู่ระยะที่ 2 ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที แล้วจึงเข้าสู่การนอนระยะ REM

2) ระยะที่มีการกลอกตาอย่างรวดเร็ว (Rapid Eye Movement: REM) การนอนหลับระยะนี้เกิดขึ้นหลังนอนหลับประมาณ 60-90 นาที ลักษณะของคลื่นไฟฟ้าสมองจะมีลักษณะคล้ายช่วงตื่นลักษณะเป็นคลื่นเล็กและเร็ว เรียกว่า คลื่นอัลฟา มีความถี่สูงไม่สม่ำเสมอและความเรงไฟฟ้าต่ำ เป็นระยะที่กล้ามเนื้อคลายตัวมากที่สุด ไม่เคลื่อนไหว ยกเว้นกล้ามเนื้อ จะมีการกลอกตาอย่างรวดเร็วเป็นระยะ ความดันโลหิตและอัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น หายใจไม่สม่ำเสมอ มีการไหลเวียนของเลือดในสมองเพิ่มขึ้น การนอนหลับระยะนี้ช่วยฟื้นฟูความคิด ความจำและการรับรู้ และพบว่าร้อยละ 80 ของระยะนี้จำความฝันได้ ส่วนระยะ NREM จำความฝันได้เต็มรูปแบบเพียงร้อยละ 5

อย่างไรก็ตาม การนอนหลับเกิดขึ้นเป็นวงจรโดยเริ่มจากการนอนหลับแบบ NREM ผ่านระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ประมาณ 25 นาที เข้าสู่ระยะที่ 3 แล้วระยะที่ 4 แล้วเข้าสู่ระยะที่ 3 และระยะที่ 2 รวมเป็นเวลาประมาณ 70-100 นาที ก่อนเข้าสู่ระยะการนอนหลับแบบ REM แล้วจึงกลับเข้าสู่การนอนหลับระยะที่ 2 ของ NREM รอบใหม่ โดยการหลับแบบ REM รอบแรกจะสั้นไม่เกิน 10 นาที และจะยาวขึ้นเรื่อย ๆ จนถึง 15-40 นาที ประมาณ 4-6 ครั้ง/คืน โดยแต่ละวงจรใช้เวลาประมาณ 90-120 นาที

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของอณิตา เครือประยงค์

อณิตา เครือประยงค์ (2560, หน้า 8-10) ได้กล่าวถึงความหมายร่างกายว่า ร่างกายของมนุษย์เรามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือร้ายอาจเกิดจากการกระทำในกิจวัตรประจำวันของมนุษย์ การมีประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือผลที่เกิดจากร่างกาย หรือประสบการณ์ของคนในครอบครัวตนเองที่เกี่ยวกับร่างกาย โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านร่างกาย ทำให้เกิดอาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น อาการเมื่อยล้า คลื่นไส้ อาเจียน ท้องผูก ปวดศีรษะ วิงเวียนเหมือนบ้านหมุน (Vertigo) ความทนต่อความ เจ็บปวด ลดลง กล้ามเนื้อคออ่อนแรง ความคิดและการรับรู้บกพร่อง เหนื่อยล้า เมื่อยชา การพูดเสียไป ตัดสินใจ ได้ช้าและรู้สึกว่าตนเองมีการตอบสนองต่อการกระตุ้นจากสิ่งเร้าได้ง่าย ความทนต่อความ เจ็บปวดลดลง การหาย ของแผลหลังผ่าตัดเป็นไปอย่างล่าช้า และสูญเสียพลังงานจากการเผาผลาญชนิดแคทตาบอลิซึม (Catabolism) มาก สัญญาณชีพเปลี่ยนแปลง ร่างกายใช้ออกซิเจนมากเกินกว่าที่จะผลิตได้ค่าความดันก๊าซใน เลือดแดง (Arterial Blood Gas)

เปลี่ยนแปลง มีภาวะพร่อง ออกซิเจนรุนแรงขึ้น เซลล์ต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพ ในการสร้างพลังงาน ATP (Adenosine Triphosphate) จนขาดพลังงานในการดำรงชีวิต การทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ล้มเหลวและถึงแก่ชีวิตได้

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของอรจิรา แสงสมี

อรจิรา แสงสมี (2563, หน้า 15-16) ได้สรุปว่า สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง สุขภาพดี ไม่มีอาการเจ็บป่วยที่กระทบการนอน ส่งผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย เมื่อยล้า ไม่มีพฤติกรรมการนอนผิดปกติอื่น ๆ การออกกำลังกายอย่างเหมาะสมช่วยให้นอนหลับได้ดีขึ้น และการได้นอนหลับในท่าที่เหมาะสมจะทำให้ร่างกายได้พักผ่อนเต็มที่

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของนูร์ปาซียะห์ กูนา

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การมีสุขภาพดี หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของเพ็ญ สุขมาก

เพ็ญ สุขมาก (2563, หน้า 7-8) กล่าวว่า สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ทั้งทางกาย จิต สังคม และปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงพลวัตกับปัจจัยต่าง ๆ คือ ด้านปัจเจกบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และด้านระบบกลไก และด้านระบบบริการสุขภาพ

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของเมธาวี อื้ออารีย์กุล

เมธาวี อื้ออารีย์กุล (2562, หน้า 20) กล่าวว่า การมีสุขภาพดี เป็นการมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ ครอบครัวอบอุ่น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความรู้ มีรายได้เพียงพอ รวมถึงการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ เป็นภาวะที่เกิดจากความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต และเกิดจากเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี เช่น การมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของอรวรรณ น้อยวัฒน์

อรวรรณ น้อยวัฒน์ (2555, หน้า 15-16) กล่าวว่า สุขภาพทางกาย (Physical Health) คือ การมีสภาพร่างกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับวัย สังเกตได้จากการที่บุคคลนั้นมีความสมบูรณ์แข็งแรง ระบบและอวัยวะทุกส่วนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีสมรรถภาพสูง สามารถทำงานได้นาน ๆ โดยไม่เหนื่อยง่าย การนอนและการพักผ่อนเป็นไปตามปกติ ผิวพรรณผุดผ่อง รูปร่างทรวดทรงสมส่วน เป็นต้น

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของนิคม มูลเมือง

นิคม มูลเมือง (2561, หน้า 18-19) กล่าวว่า สุขภาพ (Physical Health) หมายถึง ภาวะที่มีความสมบูรณ์ ความสมดุล ความมั่นคงของบุคคลทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคมสิ่งแวดล้อม และจิตวิญญาณ และภาวะสมบูรณ์ทางร่างกาย (Physical Health) หมายถึง ปราศจากโรคใด ๆ ทาง

ร่างกาย ไม่มีอาการปวดศีรษะ เจ็บปวด หรืออาการใด ๆ ข้อต่อ กล้ามเนื้อ หัวใจ ปอด ตับ กระเพาะ หรือระบบใด ๆ ต้องสามารถ ทำงานได้ตามปกติ มีร่างกายที่แข็งแรง มีภูมิต้านทานโรค ถ้าเกิดเจ็บป่วยก็สามารถฟื้นคืนได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีภาวะบ่งชี้ใด ๆ ที่จะเจ็บป่วย

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของณิชาพร ศรีนวล

ณิชาพร ศรีนวล (2560, หน้า 22) กล่าวว่า สุขภาพกาย (Physical Health) มีความหมายเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย (Safe) ไม่มีโรค (Sound) และทั้งหมด (Whole) ซึ่งความหมาย ที่ว่าทั้งหมดนี่เอง การพิจารณาสุขภาพจึงต้องมองในหลายมิติอย่างเชื่อมโยงกับเรื่องต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว ชุมชน วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การเมือง การศึกษา เป็นต้น เพื่อนำไปสู่ความสมดุล ทำให้เกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของธรรมนูญ คำสัตย์

ธรรมนูญ คำสัตย์ (2563, หน้า 30) กล่าวว่า สุขภาพกาย (Physical Health) หมายถึง การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในทุกส่วนของร่างกาย มีสุขภาพจิตดี และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้มีสุขภาพดีถือว่าเป็นกำไรของชีวิต เพราะทำให้ผู้เป็นเจ้าของชีวิตดำรงชีวิตอยู่อย่างเป็นสุขได้

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของณัฏฐา ม้วนสุธา

ณัฏฐา ม้วนสุธา (2561, หน้า 34-35) กล่าวว่า สุขภาพกาย (Physical Health) หมายถึง ภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย คือร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการไม่มีอุบัติเหตุอันตราย มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในทุกส่วนของร่างกาย มีสุขภาพจิตดีและสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของนันทนา สุภาพคำ และประยูร แสงใส

นันทนา สุภาพคำ และประยูร แสงใส (2565, หน้า 17-18) กล่าวว่า สุขภาพกาย (Physical Health) หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิต ปัญญาและสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ดังนั้นสุขภาพจึงไม่ใช่ เพียงการมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการมีสุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติ รวมทั้งมีปัญญารู้เท่าทันความดี ความชั่ว มีจิตใจอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วย

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของกุนนที พุ่มสงวน

กุนนที พุ่มสงวน (2557, หน้า 9-10) กล่าวว่า สุขภาพกาย (Physical Health) หมายถึง สภาพที่ดีของร่างกาย มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ ร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ มีความสัมพันธ์กับทุกส่วนเป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์และสุวิมล เตชะวีรพงศ์

กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์และสุวิมล เตชะวีรพงศ์ (2557, หน้า 11-12) กล่าวว่า สุขภาพนั้นไม่ได้มีเพียงทาง กาย และทางจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุขด้วย เมื่อรู้อย่างนี้แล้ว เราก็ควรจะรักษาสุขภาพของเราให้ดีอยู่เสมอ เพื่อที่เราจะได้มีจิตใจที่มีความสุขรื่นเริง ไม่ติดขัด มีเมตตา มีสติ มีสมาธิ และการที่ครอบครัวจะมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง และสังคมมีความยุติธรรมได้นั้น จะต้องเกิดขึ้นจากการจัดการทางสุขภาพในระดับต่าง ๆ ทั้งสุขภาพในระดับของปัจเจกบุคคล (Individual Health) สุขภาพของครอบครัว (Family Health) อนามัยชุมชน (Community Health) และสุขภาพของสาธารณะ (Public Health) นั่นเอง

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของกิตติศักดิ์ นามวิชา

กิตติศักดิ์ นามวิชา (2562, หน้า 20-21) สุขภาพอาจกล่าวได้ว่า

1) สุขภาพ หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นร่างกายหรือการแสดงออกต่าง ๆ

2) สุขภาพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น อากาศ แสงแดด อุณหภูมิ เป็นต้น

3) สุขภาพ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่และพฤติกรรมหรือคุณภาพของชีวิต และมีความแตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล

4) สุขภาพ เป็นกระบวนการพลวัต ไม่ใช่สภาพที่คงตัวหรือตายตัว นั่นคือ ชีวิตย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

5) สุขภาพ ไม่ใช่เป็นจุดหมายปลายทางในตัวของมันเอง นั่นคือสุขภาพ หมายถึง ขบวนการต่าง ๆ ที่เป็นไปหรือดำเนินไปเพื่อสุขภาพที่จะส่งผลต่อเนื่องถึงสภาพที่เกี่ยวข้องนั้น เช่น การปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอในเรื่องการรู้จักเลือกรับประทานอาหารให้เมาะสมและถูกต้องกับความต้องการของร่างกาย จะมีผลต่อสภาพร่างกาย มีร่างกายแข็งแรงมีภูมิต้านทานเชื้อโรค เป็นต้น

6) สุขภาพ ไม่ใช่จะแสดงโดยสิ่งที่เรารู้ แต่จะแสดงโดยที่เราทำ นั่นคือความรู้ไม่ช่วยให้คนมีสุขภาพดีได้ สุขภาพที่จะปรากฏคือเมื่อได้มีการปฏิบัติ ดังนั้นคนที่รักตัวเองอย่างแท้จริงนั้นคือคนที่นำความรู้ที่ได้พิจารณาให้เหมาะสมกับตนเองแล้วลงไปสู่การปฏิบัติสุขภาพ

7) สุขภาพจะทำให้สมบูรณ์ครบถ้วนนั้นยากมากเพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงเสมอทั้งภายในและภายนอกร่างกาย โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization)

ดังนั้น คำว่า สุขภาพ จึงหมายถึงการที่มีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในทุกส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การที่มีสุขภาพจิตดี และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้มีสุขภาพดีจะถือได้ว่าเป็นกำไรของชีวิต เพราะทำให้ผู้เป็นเจ้าของชีวิตใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของเติมเพชร สุขคณาภิบาล

เติมเพชร สุขคณาภิบาล (2562, หน้า 17-18) ได้สรุปได้ว่า สุขภาพ ไม่ได้หมายถึงเพียงความไม่มีโรค ทั้งทางกายและทางใจ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการมีชีวิตอยู่ในสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ด้วยดีสุขภาพ จึงเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความรู้สึกผิดชอบชั่วดีภายในจิตใจ ปัจจัยในการดำเนินชีวิตอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของบุคคลที่จะทำให้ชีวิตมีความสุข ยังประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านระบบ สาธารณสุข ทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อสุขภาพของบุคคล เป็นอย่างมากซึ่งหลักในการดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้นที่ ได้ยินกันมาอย่างต่อเนื่องคือหลัก 3 อ. และหนึ่งในนั้นคือ เรื่องสุขภาพกาย คือ อ ออกกำลังที่ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า กิจกรรมทางกายหรือการออกกำลังกาย จะช่วยส่งเสริมให้สุขภาพทางกายทำงานได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและยังส่งผลต่อเนื่องไปยังสุขภาพด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย เหตุนี้พฤติกรรมการออกกำลังกายที่เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจในร่างกายของตนเอง ความต้องการควบคุมน้ำหนักร่างกาย ความต้องการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น หรือความสนุกสนานที่เกิดขึ้นเมื่อได้ออกกำลังกาย พฤติกรรมการออกกำลังกายต่าง ๆ ของบุคคลทั่วไปจึงส่งผลต่อสุขภาพของเขาเหล่านั้นอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดที่บุคคลจะเข้ามามีกิจกรรมการออกกำลังกายก็สมควรจะส่งเสริมให้เขาเหล่านั้นมีกิจกรรมทางกาย หรือการออกกำลังกาย เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมกับตนเองในชีวิตประจำวัน เพื่อสุขภาพที่ดีของเขาเหล่านั้น

องค์ประกอบของร่างกายตามทัศนะของเกษแก้ว เสียงเพราะ

เกษแก้ว เสียงเพราะ (2561, หน้า 8-9) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง คุณภาพชีวิตที่ประกอบด้วยสังคม สุขภาพจิต และชีววิทยา เกิดขึ้นในระดับบุคคล รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวจากสิ่งแวดล้อม และครอบคลุมถึงจิตวิญญาณ หรือเรียกว่า “การมีสุขภาพดี แบบองค์รวม” ซึ่งการมีสุขภาพดีนั้นได้จำแนกออก ดังนี้

1) สุขภาพกาย (Physical Health) หมายถึง สภาพที่ดีของร่างกาย กล่าวคือ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดี มีความแข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

2) สุขภาพจิต (Mental Health) หมายถึง สภาพของจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตใจเบิกบานแจ่มใส สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข

3) สุขภาพสังคม (Social Health) หมายถึง บุคคลที่มีสภาวะทางกายและจิตใจที่สุขสมบูรณ์ มีสภาพของความเป็นอยู่หรือดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือสังคมเดือดร้อน

4) สุขภาพจิตวิญญาณ (Spiritual Health) หมายถึง สภาวะที่ดีของปัญญาที่มีความรู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกเหตุผลแห่งความดีความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

องค์ประกอบของร่างกาย ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบของร่างกาย

องค์ประกอบของร่างกาย	1) Helliwell et al. (2012)	2) วศิน อินทสระ (2556)	3) มูฮำหมัดนาเซร์ ดอเลาะ (2560)	4) รภัสศา แพรภัทรประสิทธิ์ (2557)	5) อณิตา เครือประยงค์ (2560)	6) อรจิรา แสงสมี (2563)	7) นุร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	8) เพ็ญ สุขมาก (2563)	9) เมธาวี อื้ออารีย์กุล (2562)	10) อรวรรณ น้อยวัฒน์ (2555)	11) นิคม มูลเมือง (2561)	12) ณิชาพร ศรีนวล (2560)	13) ธรรมนูญ คำสัตย์ (2563)	14) ณัฏฐา ม่วนสุธา (2561)	15) นันทนา สุภาพคำ และคณะ (2565)	16) กุนนที พุ่มสงวน (2557)	17) กัลยารัตน์ เมธีรวงศ์ และคณะ (2557)	18) กิตติศักดิ์ นามวิชา (2562)	19) เติมเพชร สุขคณาภิบาล (2562)	20) เกษแก้ว เสียงเพราะ (2561)	**ความถี่**
1) พักผ่อนนอนหลับ	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓							10
2) ครอบครัว	✓				✓				✓			✓					✓				5
3) สุขภาพดี สมบูรณ์แข็งแรง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	17
4) ปราศจากโรค	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	14
5) ปัจจัยส่วนบุคคล	✓							✓									✓		✓		4
6) มีกิจกรรมเพื่อความเพลิดเพลิน						✓															1
7) มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี							✓														1
8) สภาพแวดล้อม								✓	✓		✓	✓		✓				✓	✓		7
9) ระบบบริการสุขภาพ								✓	✓												2

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบของร่างกาย	1) Helliwell et al. (2012)	2) วศิน อินทสระ (2556)	3) มูฮำหมัดนาเซร์ ดอเลาะ (2560)	4) รภัสศา แพรภัทรประสิทธิ์ (2557)	5) อณิตา เครือประยงค์ (2560)	6) อรจิรา แสงสมี (2563)	7) นุร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	8) เพ็ญ สุขมาก (2563)	9) เมธาวี อื้ออารีย์กุล (2562)	10) อรวรรณ น้อยวัฒน์ (2555)	11) นิคม มูลเมือง (2561)	12) ณิชาพร ศรีนวล (2560)	13) ธรรมนูญ คำสัตย์ (2563)	14) ณัฏฐา ม่วนสุธา (2561)	15) นันทนา สุภาพคำ และคณะ (2565)	16) กุนนที พุ่มสงวน (2557)	17) กัลยารัตน์ เมธีรวงศ์ และคณะ (2557)	18) กิตติศักดิ์ นามวิชา (2562)	19) เติมเพชร สุขคณากิบาล (2562)	20) เกษแก้ว เสียงเพราะ (2561)	**ความถี่**
10) การศึกษา	✓								✓			✓									3
11) รายได้	✓								✓												2
12) ความปลอดภัย (Safe)												✓									1
13) สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม								✓				✓	✓				✓	✓	✓	✓	7
14) สุขภาพจิตดี	✓							✓			✓		✓	✓						✓	6
15) มีปัญญา								✓							✓					✓	3
16) มีประสิทธิภาพในการทำงาน	✓															✓				✓	3
17) การมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม		✓							✓												2
รวม	**9**	**4**	**3**	**3**	**1**	**4**	**2**	**7**	**7**	**3**	**5**	**6**	**5**	**5**	**3**	**3**	**3**	**4**	**5**	**6**	**88**

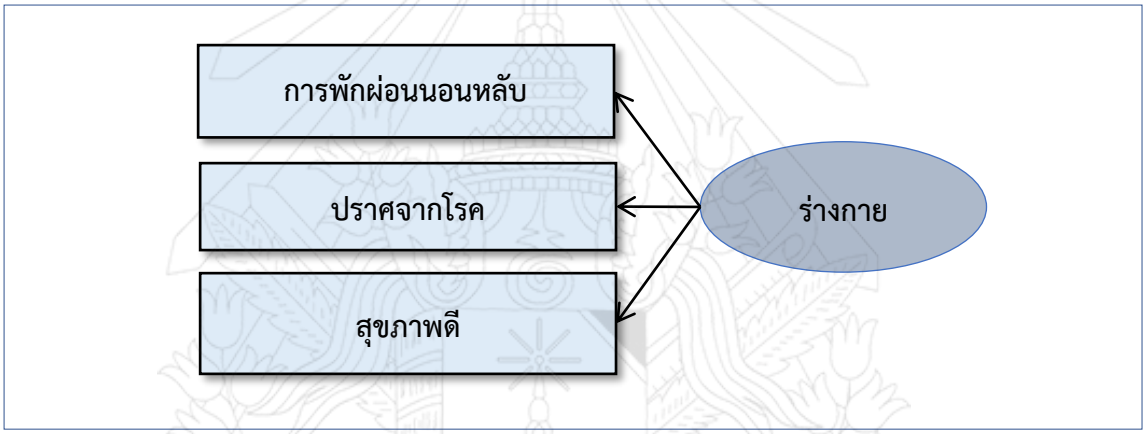
จากตารางที่ 2.3 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของร่างกาย พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 17 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบย่อยของร่างกายได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้

องค์ประกอบที่ 1 การนอนหลับพักผ่อน

องค์ประกอบที่ 2 ปราศจากโรค

องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพดี

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบร่างกาย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของร่างกาย

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของร่างกาย ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) การพักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep)

2) ปราศจากโรค (No Disease)

3) สุขภาพดี (Healthy)

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของพักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep)

ชลธิชา แย้มมา และพีรพนธ์ลือบุญ ธวัชชัย (2556, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่า การพักผ่อนนอนหลับเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตในการนอนหลับ คุณภาพการนอนหลับมีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะสุขภาพ ความผาสุก และวิถีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดีของบุคคล หากบุคคลใดมีปัญหาด้านการนอนจะทำให้มีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง กล่าวคือ บุคคลนั้นอาจมีอาการเพลีย เหนื่อยง่าย อ่อนล้า และง่วงนอนในตอน กลางวัน โดยเฉพาะวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีเพราะเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตและพัฒนาจากวัยรุ่นไปสู่วัยผู้ใหญ่ ตอนต้น การนอนหลับที่มีคุณภาพสูงสุดคือ การนอนหลับที่ต่อมใต้สมองมีการหลั่ง growth hormones เพื่อซ่อมแซม ส่วนที่สึกหรอของร่างกาย ซึ่งผลกระทบจากการนอนหลับไม่เพียงพอนี้จะส่งผลให้รู้สึกไม่สดชื่น เหนื่อยล้า ไม่กระตือรือร้นกับการเรียนในตอนเช้า และมีพฤติกรรมหลับในเวลาเรียนได้

อัญชลี ชุ่มบัวทอง และคณะ (2558, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การพักผ่อนนอนหลับ หมายถึง สาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่สามารถเข้าสู่ระยะของการนอนหลับหรือเปลี่ยนจากระยะการนอนหลับเป็นระยะตื่น แบ่งเป็นปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และด้านสิ่งแวดล้อม

รังสิมันต์ สุนทรไชยา (2560, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การพักผ่อนนอนหลับเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำทุกวันและเป็นส่วนหนึ่งของการมีสุขภาพดีหรือไม่ดี เนื่องจากการนอนหลับพักผ่อนของแต่ละบุคคล มีระยะเวลาการนอนหลับแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ การนอนหลับตามปกติประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ ระยะ Non-Rapid Eye Movement (NREM) อยู่ในระยะที่ 1-3 ในระยะแรก เป็นระยะเริ่มหลับมีการเปลี่ยนแปลงจากภาวะตื่นแล้วเริ่มเข้าสู่การนอนหลับอย่างเบา ๆ ใช้เวลาช่วงนี้สั้น ๆ (15-20 นาที) โดยการเต้นของหัวใจและการหายใจการเคลื่อนไหวของตาเริ่มช้าลงกล้ามเนื้อคลายตัวคลื่นสมองเริ่มช้าลง ระยะที่สองยังเป็นการหลับแบบเบา ๆ ต่อเนื่องจากระยะแรกในระยะนี้อุณหภูมิร่างกายลดลงและการเคลื่อนไหวของตาหยุดลง คลื่นสมองทำงานช้าลงระยะที่สามเป็นระยะการหลับลึกใช้เวลานาน ในช่วงครึ่งแรกของกลางคืน การเต้นของหัวใจการหายใจช้าที่สุดของการนอนหลับ กล้ามเนื้อคลายตัวมากที่สุด ยากที่จะตื่น คลื่นสมองช้าลงกว่าเดิม และระยะที่ 4 Rapid Eye Movement (REM) เกิดขึ้นภายหลังการง่วงนอนประมาณ 90 นาที มีการเคลื่อนไหวของลูกตาในขณะที่เปลือกตายังปิดอยู่ คลื่นสมองเริ่มทำงานเหมือนใกล้ตื่น การหายใจเร็วขึ้นและไม่สม่ำเสมอ การเต้นของหัวใจเร็วขึ้นและความดันโลหิตเพิ่มขึ้นเกือบถึงระดับการตื่น ส่วนมากเกิดความฝันในระยะนี้ กล้ามเนื้อแขน ขาอยู่ในภาวะอัมพาตชั่วคราวเพื่อป้องกันการเคลื่อนไหวมากขึ้น และเป็นระยะที่สมองจัดระเบียบความจำ เมื่อผ่านช่วงนี้ก็จะกลับ เข้าสู่ระยะที่ 1 ใหม่ เป็นวงจรของการนอนหลับ

Fawzy & Hamed (2017, หน้า 135-136) มีความเชื่อว่า การพักผ่อนนอนหลับเป็นพฤติกรรมที่ทุกคนกระทำหรือปฏิบัติเป็นประจำ และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของมนุษย์ เพื่อเป็นการพักผ่อนร่างกายในแต่ละวัน โดยมีหลายปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ การมีโรคประจำตัว การออกกำลังกาย การใช้ยา และการดื่มเครื่องดื่มที่มีสารกาเฟอีน ซึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการนอนหลับ

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่รบกวนการนอน ประกอบด้วยอุณหภูมิ แสง และเสียง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ในการนอนหลับ

3. สุขนิสัยการนอนหลับ พบว่าการตระหนักในการนอนหลับ ที่มีสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับการนอนหลับที่ถูกสุขลักษณะ และมีผลต่อคุณภาพการนอนหลับของบุคคล หากบุคคลที่มีสุขนิสัยการนอนหลับที่ดี มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพการนอนหลับที่ดีเนื่องจาก สุขนิสัยการนอนหลับที่ดีครอบคลุมพฤติกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพการนอนหลับ ส่วนปัญหาที่พบบ่อยคือ พฤติกรรมการเข้านอนและตื่นนอนไม่ตรงเวลา การรับประทานอาหาร และดื่มเครื่องดื่มก่อนนอน และการใช้ยาและสารต่าง ๆ ก่อนนอน

4. ความเครียด พบว่ามีความสัมพันธ์กับปัญหาการนอนหลับ ปัจจัยที่มีผลทำให้การนอนหลับไม่มีคุณภาพคือ สภาพอารมณ์ และความเครียดจากการเรียน ล้วนมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดีทั้งสิ้น ซึ่งการนอนหลับที่ไม่มีคุณภาพจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญ

ธิติมา ณรงค์ศักดิ์, ฐิติมา สงวนวิชัยกุล และวรพงศ์ ตรีสิทธิวนิช (2563, หน้า 12-13) ได้กล่าวว่าการพักผ่อนนอนหลับเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมนุษย์ใช้เวลาเฉลี่ยในการนอนหลับประมาณ 14 ปี ในช่วงชีวิต หรือคิดเป็นหนึ่งในสามของเวลาชีวิต ซึ่งในขณะนอนหลับร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาต่าง ๆ ไปในลักษณะผ่อนคลาย โดยมีการทำงานลดลง เช่น มีการลดลงของระดับการรู้สติ ร่างกายจึงไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า อัตราการเผาผลาญ อุณหภูมิของร่างกาย ความดันโลหิต อัตราการหายใจ การทำงานของกกล้มเนื้อต่าง ๆ ของร่างกายลดลง เป็นต้น อีกทั้งขณะนอนหลับยังมีการเปลี่ยนแปลงของคลื่นสมองซึ่งต่างไปจากขณะตื่นอีกด้วย กระบวนการนี้เป็นภาวะที่เกิดขึ้นชั่วคราว และสามารถปลุกให้ตื่นได้ด้วยสิ่งเร้าที่มีระดับเหมาะสม ซึ่งการนอนหลับที่ดีจะช่วยจะช่วยซ่อมแซมร่างกายและเสริมสร้างการทำงานของร่างกายและสมอง ทำให้มีความสามารถในการจดจำที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากมีการนอนหลับที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของสมอง การทำงานของระบบฮอร์โมนที่ผิดปกติซึ่ง ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกอีกด้วย

ดังนั้น ความหมายของการพักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep) หมายถึง การปฏิบัติหรือกระบวนการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ และเป็นกิจกรรมพื้นฐานของการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ รวมด้วยที่อาจเป็นปัจจัยทำให้นอนหลับได้หรือไม่ได้ หรือนอนยาก เช่น เพศ อายุ รายได้ การมีโรคประจำตัว การออกกำลังกาย การใช้ยา การดื่ม สิ่งแวดล้อมที่รบกวนการนอน ประกอบด้วยอุณหภูมิ แสง และเสียง แต่หากบุคคลที่มีสุขนิสัยการนอนหลับที่ดี มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพการนอนหลับที่ดี แต่ความเครียด ก็ทำให้พบได้ในปัญหาการนอนหลับ แต่หากเกิดปัญหาในการนอนหลับพักผ่อน อาจทำให้เกิดสภาพอารมณ์ และความเครียดจากการทำงานล้วนมีคุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี ทั้งสิ้น ซึ่งการนอนหลับที่ไม่มีคุณภาพจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งเช่นกัน

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของปราศจากโรค (No Disease)

Kemm and Close (1995, pp. 150-151) ได้สรุปถึง ความหมายของการปราศจากโรค คือการมีสุขภาพที่ดี คือความสมบูรณ์ ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจและสุขภาพสังคม โดยความสมบูรณ์ทั้ง 3 ด้านนั้น ต้องปราศจากโรค ปราศจากการเจ็บป่วยและมีภาวะสมบูรณ์ของร่างกาย

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้ให้นิยามปราศจากโรค หมายถึง 1) ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ที่ปราศจากโรค และความพิการ 2) มีความสมบูรณ์ทางจิต 3) ความสมบูรณ์ทางปัญญา 4) ความสมบูรณ์ทางสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้ง 4 ด้านต้องเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล และให้นิยามของปัญญา ว่าหมายถึง ความรู้ทั่วรู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์ และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตอันดีงาม และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

บุญยง เกี่ยวการค้า และคณะ (2554, หน้า 16) ได้กล่าวถึง การปราศจากโรคคือ การมีสุขภาพหรือในลักษณะของสุขภาวะซึ่งมีการเชื่อมโยง ระหว่างสุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ ซึ่งคือ 1) ทางกาย ได้แก่การมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความต้านทานโรคดี ปราศจากโรค และความทุพพลภาพ ปลอดสารพิษ ปลอดภัย การมีปัจจัย 4 2) จิต ได้แก่ มีจิตใจที่สดชื่น แจ่มใส มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ รวมถึงสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ความมีสติ ความดี 3) สังคม ได้แก่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ มีครอบครัวอบอุ่น สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรม และสังคมสันติสุข 4) ปัญญา ได้แก่ รู้รอบ รู้เท่าทัน ทำเป็น อยู่ร่วมกันเป็น

วอลตัน (Walton, 1973, หน้า 224-225) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าการปราศจากโรค คือ การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะร่างกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การมีร่างกายที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคงที่ครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะ ทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ และมีรายละเอียดดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

ดังนั้นความหมายของปราศจากโรค สรุปได้ว่า ความหมายที่ครอบคลุมถึงสุขภาวะ หรือภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งความสมบูรณ์ทางกาย ได้แก่ ความสามารถในการดูแลตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง การออกกำลังกาย ปลอดภัย ปลอดจากโรค และสารพิษ พร้อมกันนั้นยังมีความสมบูรณ์ทางจิต ได้แก่ มีสติ สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ได้มีจิตใจที่แจ่มใส ความสมบูรณ์ทางปัญญา ได้แก่ การรู้หนังสือ และการรู้เท่าทัน และความสมบูรณ์ทางสังคม ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะ สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรมเป็นต้น

3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของสุขภาพดี (Healthy)

Parker (2000, p. 36) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพดีว่า การมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์สุขภาพที่สำคัญ คือ สถานะสุขภาพ การควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด การควบคุมการติดเชื้อเอชไอวี พฤติกรรมการใช้บริการสุขภาพ ได้แก่ การรับภูมิคุ้มกันโรค การตรวจคัดกรองโรคทางเพศสัมพันธ์ค่าใช้จ่าย ด้านสุขภาพ ฯลฯ รายงานวิจัยพบว่า ความรอบรู้ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับดัชนีมวลกาย (BMI) ของเด็กที่มีน้ำหนักเกิน โดยมีความสามารถทำนายค่า BMI ได้ถึงร้อยละ 38 และการเพิ่มความรอบรู้ ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพ

Chang (2011, pp. 48-49) ได้ให้ควาหมายของคำว่า สุขภาพดีคือ การที่บุคคลมีการบริโภคอาหาร และมีการปฏิบัติตัวตามคำแนะนำของแพทย์ได้อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ เนื่องจากการขาดความรู้และทักษะในการป้องกันหรือดูแลสุขภาพของตนเอง ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และการเลือกบริการด้านสุขภาพที่ถูกต้อง แต่หากบุคคลที่มีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพต่ำจะส่งผลต่อการใช้ข้อมูลการเข้ารับบริการสุขภาพ การดูแลโรคภัยไข้เจ็บด้วยตนเอง และการป้องกันโรค รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาสุขภาพตั้งแต่อายุน้อย และมักจะมีสุขภาพแย่กว่าหรือป่วยหนักจนต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลมากกว่า กล่าวคือ บุคคลที่มีความรอบรู้ด้าน

สุขภาพจะมีความสามารถในการดูแลและรักษาสุขภาพของ ตนเองให้แข็งแรงตามช่วงวัยต่าง ๆ ทำให้สามารถประกอบกิจกรรมและการงานได้อย่างเข้มแข็ง ไม่ถูกหลอกหรือมีพฤติกรรมที่ผิดพลาดส่งผลต่อสุขภาพของตนเอง จนเกิดโรคภัยไข้เจ็บที่รุนแรง

อังคณา กันใจแก้ว (2562, หน้า 24-25) กล่าวว่า การมีสุขภาพดีคือ การมีสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย เนื่องจากสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทำให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น เปลี่ยนการทำงานมาเป็นแบบนั่งโต๊ะทำงาน ทำให้ไม่มีเวลาดูแลสุขภาพ ไม่มีการออกกำลังกายเท่าที่ควรทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพโดยไม่รู้ตัว ทั้งยังมีเรื่องของการใช้ชีวิตในประจำวันแบบเร่งรีบ ทำให้ส่งผลต่อความเครียดได้ รวมไปถึงเรื่องการรับประทานอาหารในปัจจุบันมีการเลือกรับประทานอาหารสำเร็จรูป ทำให้ได้รับสารอาหาร โปรตีน หรือวิตามินน้อยกว่ารับประทานอาหารทั่วไป ส่งผลทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บตามมา โดยมีพฤติกรรมที่ดีร่วมด้วยได้แก่

1. การรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ในแต่ละวันควรรับประทานอาหารในแต่ละมื้อให้ครบ 5 หมู่ และควรควบคุมน้ำหนักตนเอง ไม่ควรปล่อยปละละเลย การเลือกรับประทานอาหารที่มีกากใย เช่น ผักผลไม้ จะช่วยให้สร้างภูมิคุ้มกันและยังช่วยต้านมะเร็ง ควรหลีกเลี่ยงการรับประทานเนื้อสัตว์ที่มีไขมันสูงในบางมื้อ งดอาหารที่มีรสจัด เป็นต้น

2. เล่นกีฬา และออกกำลังกาย การที่บุคคลจะมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงสมบูรณ์ได้นั้นต้องแสวงหาและปฏิบัติการออกกำลังกายอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ การออกกำลังกายเป็นประจำยังช่วยให้กล้ามเนื้อเราทำงานได้ดี มีการเคลื่อนไหวพร้อมกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ระบบต่าง ๆ ในร่างกายทำงาน เช่น ระบบไหลเวียนโลหิตทำงานได้ดี การออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬาที่เหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อร่างกาย อารมณ์ และสังคมมากกว่า เลือกกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม

3. การพักผ่อน หมายถึง การหยุดพักระหว่างการทำงานหรือการเล่น เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดและลดความเหน็ดเหนื่อย อ่อนเพลียลง

4. การทำสมาธิ การนั่งสมาธิทำให้ร่างกายมีสภาวะเหมือนก่อนจะหลับ แต่ไม่ได้หลับ มีสติรู้ตัวอยู่เสมอ และทำให้จิตใจสดชื่นแจ่มใส สมาธิช่วยขจัดความขัดแย้งในจิตใจ ทำให้ใจอยู่นิ่งท่ามกลางความสับสน เมื่ออยู่นิ่งแล้วจะเข้าใจสถานการณ์และเรื่องราวต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ยอมรับด้วยความสงบและมีความสุขมากขึ้น

กองสุขศึกษา (2560, หน้า 35-36) ได้สรุปถึงความหมายของการมีสุขภาพดี คือการมีความรู้หรือการเข้าถึงองค์ประกอบ 6 ด้าน และปฏิบัติตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและบริการสุขภาพ (Access Skill) โดยเป็นการใช้ความสามารถในเลือกแหล่งข้อมูล รู้วิธีการในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตน และตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่งจนข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

2. การมีความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Skill) โดยมีความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ

3. การมีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) โดยมีความสามารถในการสื่อสารโดยการพูด อ่าน เขียน รวมทั้งสามารถสื่อสารและโน้มนัวให้บุคคลอื่นเข้าใจและยอมรับข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตน

4. การมีทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skill) โดยมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการทบทวนวิธีการปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติตนให้ถูกต้อง

5. การมีทักษะการตัดสินใจ (Decision Skill) โดยมีความสามารถในการกำหนดทางเลือกและปฏิเสธ/หลีกเลี่ยงหรือเลือกวิธีการปฏิบัติ โดยมีการใช้เหตุผลหรือวิเคราะห์ผลดี- ผลเสียเพื่อการปฏิเสธ/หลีกเลี่ยงพร้อมแสดงทางเลือกปฏิบัติที่ถูกต้อง

6. การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy Skill) โดยมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่สื่อนำเสนอ และสามารถเปรียบเทียบวิธีการเลือกรับสื่อเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับสุขภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีการประเมินข้อความสื่อเพื่อชี้แนะแนวทางให้กับชุมชนและสังคม

เสาวนีย์ ฤดี (2554, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึงคำว่าสุขภาพ ในคัมภีร์พระไตรปิฎก มีคำกล่าวที่บ่งถึงภาวการณ์มีสุขภาพกายที่มีอยู่ 2 คำคือคำว่า

1) อัปปาพาโธ คือ มีความเจ็บป่วยน้อย หรืออัปปาดังโก มีโรคน้อย เช่น ภิกษุในธรรมวินัยนี้... เป็นผู้มีอาพาธน้อย มีโรคเบาบาง ...การที่ร่างกายเป็นฐานหรือที่ตั้งแห่งโรค ย่อมจะเจ็บป่วยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่มากก็น้อยเป็นธรรมดา

2) อโรคย คือ การไม่มีโรค ดังพุทธภาษิตว่า อาโรคยปรมา ลาภา แปลว่าความ ไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ คำว่า อโรคย อีกนัยหนึ่ง หมายถึงภาวะการปราศจากโรคทางจิตเพียงอย่างเดียว ดังพุทธพจน์ที่ว่า ผู้ที่ปราศจากโรคทางกายเป็นเวลานาน ๆ หรือไม่มีโรคทางกายปรากฏอยู่เลยนั้นพอหาได้ แต่คนที่ไม่มีโรคทางใจแม้เพียงชั่วขณะหนึ่งนี้หายาก ยกเว้นพระอรหันต์ผู้หมดกิเลสแล้วเท่านั้น

ทริพพ์ ไรเมอร์ (Tripp-Rimer, 1984) (อ้างใน ศิริรัตน์ โกศัลวัฒน์, 2548) กล่าวว่า สุขภาพดีและความเจ็บป่วย (Wellness and Illness) ตามการรับรู้ของบุคคลในแต่ละกลุ่มที่มีวัฒนธรรมและความเชื่อสืบทอดกันมา ส่วนการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สุขภาพ (Etic Virw) ที่มีต่อสุขภาพคือการเกิดโรคและปราศจากโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ที่มีความเป็นปรนัยทั้งสองเส้นที่ตัดกันสามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วน (1) บุคคลรับรู้ว่าตนสุขภาพดี และเจ้าหน้าที่สุขภาพตรวจแล้วไม่พบโรค แสดงว่ามีการรับรู้ตรงกัน การปฏิบัติที่ตามมาคือการส่งเสริมสุขภาพ

ส่วน (2) บุคคลรับรู้ว่าตนเจ็บป่วย แต่เจ้าหน้าที่สุขภาพตรวจแล้วไม่พบโรคหรือความผิดปกติแสดงว่ามีการรับรู้ที่ไม่ตรงกัน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ในด้านการดูแลรักษา

ส่วน (3) บุคคลรับรู้ว่าตนเจ็บป่วย และเจ้าหน้าที่สุขภาพตรวจแล้ว พบโรคหรือความผิดปกติแสดงว่าการรับรู้ความเจ็บป่วยตรงกัน ผู้ใช้บริการให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล

ส่วน (4) บุคคลรับรู้ว่าตนสุขภาพดี แต่เจ้าหน้าที่สุขภาพตรวจแล้ว พบโรคหรือความผิดปกติแสดงการรับรู้ที่ไม่ตรงกัน อาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับในการรักษาพยาบาล

ดังนั้นความหมายของสุขภาพดี สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และรู้จักการดูแลตนเอง โดยเฉพาะมีการพักผ่อนที่ดี การเข้ารับบริการสุขภาพที่ถูกต้อง รวมทั้งการรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ เล่นกีฬา ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จิตใจสดชื่นแจ่มใส โดยเฉพาะการที่บุคคลมีสมาธิ ยังสามารถช่วยขจัดความขัดแย้งในจิตใจทำให้ใจอยู่นิ่งท่ามกลางความสับสน เมื่ออยู่นิ่งแล้วจะเข้าใจสถานการณ์และเรื่องราวต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ยอมรับด้วยความสงบและมีความสุขมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของร่างกาย 3 องค์ประกอบคือ 1) การนอนหลับพักผ่อน (Good Sleep) 2) ปราศจากโรค (No Decease) และ 3) สุขภาพดี (Healthy) ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระการวัดร่างกาย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การพักผ่อนนอนหลับ (Good Sleep)	การปฏิบัติหรือกระบวนการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ และเป็นกิจกรรมพื้นฐาน ของการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ รวมด้วยที่อาจเป็นปัจจัยทำให้นอนหลับได้ หรือไม่ได้หรือนอนยาก เช่น เพศ อายุ รายได้การมีโรคประจำตัว การออกกำลังกาย การใช้ยา และการดื่ม สิ่งแวดล้อมที่รบกวนการนอน เป็นต้น	1) การพักผ่อนนอนหลับตามธรรมชาติของมนุษย์ได้ 2) การปรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ให้เข้ากับสภาวการณ์ของตนเอง 3) การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเป็นส่วนหนึ่งของการพักผ่อนนอนหลับได้ดี 4) การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ 5) การนอนหลับที่ดีจะช่วยให้มีความสามารถในการจดจำที่ดี

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. ปราศจากโรค (No Disease)	ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งทางกาย ทางจิต และทางวิญญาณ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งความสมบูรณ์ทางกาย ได้แก่ การดูแลตนเอง ปลอดจากโรค และสารพิษ มีสติ จิตใจที่แจ่มใส และความสมบูรณ์ทางปัญญา ได้แก่ การรู้หนังสือ และการรู้เท่าทัน และความสมบูรณ์ทางสังคม ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ คือ สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรม เป็นต้น	1) ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ 2) การป้องกันและรักษาโรคทางกาย ทางจิต และโรคทางวิญญาณ 3) จิตใจแจ่มใส ปลอดภัยจากโรคและสารพิษต่าง ๆ 4) การปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ บนสังคม ณ ปัจจุบันได้ 5) สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข
3. สุขภาพดี (Healthy)	การที่บุคคลมีสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และรู้จักการดูแลตนเอง โดยเฉพาะมีการพักผ่อนที่ดี การเข้ารับบริการสุขภาพที่ถูกต้อง รวมทั้งการรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ เล่นกีฬา ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จิตใจสดชื่นแจ่มใส	1) การมีสุขภาพดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย 2) การพักผ่อนที่เพียงพอต่อสุขภาพที่ดี 3) การรับบริการสุขภาพที่ถูกต้อง 4) รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ 5) รู้จักการดูแลตนเอง 6) การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ 7) มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ 8) มีทักษะการจัดการตนเอง

2. องค์ประกอบของจิตใจ (Mental Health)

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะขององค์การอนามัยโลก

องค์การอนามัยโลก (WHO, 2014, p. 236) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต (Mental Health) ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านชีวะและสังคม เป็นสภาพที่ไม่คงที่ขึ้นอยู่กับระดับและความผันแปรต่าง ๆ สุขภาพจิตเป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และความสามารถที่อยู่ได้หรือทำสิ่งที่สร้างสรรค์ได้ในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในใจบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ก็จะสามารถปรับจิตใจให้เกิดความพอใจในผลที่ได้รับ และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาแทนที่จะหลีกหนีจากปัญหาหรืออุปสรรคนั้น ๆ นอกจากนี้บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีและสามารถใช้ความรู้สึกขัดแย้งในใจต่าง ๆ เป็นแรงผลักดันให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2555, หน้า 23-24) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจิตไว้ในคำว่าจิตภาวนาซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1) การฝึกอบรมจิตใจให้เจริญงอกงามด้วยคุณธรรม

2) มีความเข้มแข็งมั่นคง

3) เบิกบาน

4) สงบสุขผ่องใส มีความสุข

5) พร้อมด้วยความเพียร

6) พร้อมด้วยสติ

7) พร้อมด้วยสมาธิ

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะจากเว็บคลังปัญญาไทย

เว็บคลังปัญญาไทย (2559, หน้า ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของจิตใจที่ส่งผลต่อความสุข ดังนี้

1) สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี

2) มีความกระตือรือร้นไม่เหนื่อยหน่ายท้อแท้และหมดหวัง

3) มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขันบ้างพอสมควรไม่เครียดเกินไป

4) มองโลกในแง่ดีเสมอ

5) มีความตั้งใจและมีสมาธิในงานที่กำลังทำอยู่

6) รู้จักตนเอง

7) มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

8) สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อประสบความล้มเหลว

9) สามารสตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง และไม่ผิดพลาด

10) มีความปรารถนาและยินดีเมื่อบุคคลอื่นมีความสุข ความสำเร็จ

11) มีความปรารถนาป้องกันผู้อื่นให้มีความปลอดภัย

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของสำราญ จูช่วย และคณะ

สำราญ จูช่วย และคณะ (2555, หน้า 35-36) ได้กล่าวถึงลักษณะของจิตใจที่ส่งผลต่อความสุข ดังนี้

1) มีจิตใจและอารมณ์ดี มีความสุข

2) มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยนง่ายไม่โมโหง่าย

3) ไม่อิจฉาริษยา

4) มีคุณธรรมประจำใจ

5) มีความซื่อสัตย์สุจริต

6) อ่อนน้อมถ่อมตน

7) มีเมตตากรุณา

8) มีมนุษยสัมพันธ์

9) มีจริยธรรมที่ดีงาม

10) มองโลกในแง่ดี

11) มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต

12) รู้จักบริหารตนเองและ

13) การรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของวศิน อินทสระ

วศิน อินทสระ (2556, หน้า 40) ได้กล่าวถึงลักษณะของจิตใจที่ส่งผลต่อความสุขดังนี้

1) ฝึกจิตให้มีคุณธรรมเช่นเมตตากรุณามุทิตาและอุเบกขา

2) วางใจเป็นกลาง

3) ไม่มีอคติ

4) มีจิตใจสงบเยือกเย็นและมีความสุข

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของนิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว

นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2556, หน้า 42) ได้กล่าวถึงลักษณะของจิตใจที่ส่งผลต่อความสุข ดังนี้

1) ความสามารถในการรู้สึกและแสดงความรู้สึกมีความสุข

2) ความสามารถในการแยกแยะลึกซึ้งและควบคุมการแสดงออกของอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ

3) การสร้างความรู้สึกที่ดีและนับถือตนเองหรืออัตมโนทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับพัฒนาการด้านสังคมด้วย

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของกุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ

กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ (2558, หน้า 23-24) กล่าวว่า สุขภาพจิต (Mental Health) หมายถึง ความสมบูรณ์ทางร่างกายและทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปราศจากโรคจิต โรคประสาท มีความสามารถในการปรับตัว และอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ ตระหนักรู้ในตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ ตามศักยภาพแห่งตน มีสมรรถภาพในการทำงานมีสัมพันธภาพต่าง ๆ ที่ดีกับบุคคลอื่นและสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของทิพวรรณ เมืองใจ

ทิพวรรณ เมืองใจ (2560, หน้า 19-20) กล่าวว่า สุขภาพจิต (Mental Health) หมายถึง การที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองให้มั่นคงเป็นปกติ ปรับตัวให้เขากับการเปลี่ยนแปลง

ของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดีพร้อมที่จะเผชิญปัญหา และปราศจากความขัดแย้งหรือสับสนภายในจิตใจ สุขภาพกาย คือ สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง เจริญเติบโตอย่างปกติ ระบบต่าง ๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ ทั้งนี้สุขภาพจิตและสุขภาพกายเป็นของคู่กัน แม้ว่าเราจะมีสุขภาพร่างกายที่ดี แต่หากสุขภาพจิตย่ำแย่ก็จะส่งผลต่อสุขภาพโดยรวมทั้งหมดได้ การจะมีสุขภาพที่ดีโดยสมบูรณ์นั้น จึงจำเป็นต้องรู้จักวิธีการดูแลสุขภาพจิตควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพร่างกายด้วย

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559, หน้า 30) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลอันเป็นภาวะทางจิตที่ดีมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดการกับความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับความต้องการและการสำเร็จตามเป้าหมาย มีมุมมองสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และประสบการณ์ในแง่ที่ดี

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของแผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพจิต

แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพจิต (2560, หน้า 31) กล่าวว่า สุขภาพจิต (mental health) หมายถึง สภาพสุขภาวะที่บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน สามารถรับมือกับความเครียดในชีวิต สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมของตนเองได้

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของทศา ชัยวรรณวรรต

ทศา ชัยวรรณวรรต (2560, หน้า 33) สุขภาพจิต คือ สภาวะความเป็นสุขทางจิตใจของบุคคลที่สามารถปรับตัวได้กับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆโดยไม่เกิดความขัดแย้งภายในใจของตนเอง โดยบุคคลนั้นจะแสดงออกมาให้เห็น ทางความคิดที่มีเหตุผล แสดงอารมณ์พฤติกรรมได้เหมาะสมสอดคล้องตามสังคมวัฒนธรรม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของมนูญ คันธประภา

มนูญ คันธประภา (2556, หน้า 24) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ มีความเข้มแข็ง มีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการปรับตัว ตามพัฒนาการในแต่ละวัย เรียนรู้วิธีที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม หรือทำงานได้ด้วยความพึงพอใจ สามารถรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อยู่ในสังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง ตลอดจนสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของอรุณี มิ่งประเสริฐ

อรุณี มิ่งประเสริฐ (2557, หน้า 37-38) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีรวมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของชัชชฎาภร พิศมร

ชัชชฎาภร พิศมร (2563, หน้า 21-22) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่สามารถปรับปรุงจิตใจให้มีความสุข แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกต้องและเหมาะสมกับเหตุการณ์ สุขภาพจิตเปลี่ยนแปลงได้ตามภาวการณ์และสิ่งแวดล้อม บางขณะอาจไม่ดี ทำให้เกิดความทุกข์และความสุขแล้วแต่สุขภาพจิตในขณะนั้น

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของวิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2555, หน้า 46) กล่าวว่า สุขภาพจิต อธิบายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อบุคคลมีความคิดในทางที่ดีจิตใจก็จะเป็นสุข หรือเรียกว่าเป็นบุคคลมีสุขภาพจิตดีแต่ถ้าหากมีความคิดในทางไม่เหมาะสมก็จะทำให้จิตใจเป็นทุกข์หรือเรียกว่าเป็นบุคคลมีสุขภาพจิตเสื่อม สุขภาพจิตจึงเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของภาวิน ทองไชย

ภาวิน ทองไชย (2556, หน้า 36) กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ สภาพจิตใจของบุคคลที่มีชีวิตอยู่ได้ ด้วยความปกติ รักษาสมดุลภายในจิตใจตนเองได้ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถแต่ละบุคคลที่รักษาจิตใจให้ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามผลกระทบจากภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ซึ่งคนที่มีสุขภาพจิตใจที่ดีและมีความหนักแน่น มั่นคงจะมีความสามารถในการปรับตัว และปรับวิธีคิดต่าง ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ในขณะนั้นตามความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของพีสสลัล ธำรงศ์วรกุล

พีสสลัล ธำรงศ์วรกุล (2558, หน้า 22-23) ได้กำหนดและให้คำนิยามองค์ประกอบสุขภาพจิต (Mental Health) 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) สภาพจิตใจ (mental state) เป็นการรับรู้ภาวะสุขภาพกายและการเจ็บป่วย ทางจิตใจ ที่บุคคลสามารถประเมินสุขภาพและความรู้สึกของตนเองได้ถูกต้องตาม ความเป็นจริง รับรู้ได้ถึงความรู้สึกในทางที่ดีและไม่ดี

2) สมรรถภาพของจิตใจ (mental capacity) เป็นความมั่นใจในการเผชิญและแก้ไขปัญหาด้วย การยอมรับต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถควบคุมอารมณ์ และจิตใจของตนเอง รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพกับผู้คนรอบข้างทำให้สัมผัสได้ถึงความสำเร็จตามสิ่งที่มุ่งหวังและรู้สึกพึงพอใจในชีวิต

3) คุณภาพของจิตใจ (mental quality) เป็นการยอมรับนับถือตนเองรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ภาคภูมิใจและพึงพอใจในความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา เสียสละ และเสาะแสวงหา สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจที่จะทำให้รู้สึกสุขสงบและมั่นคงในชีวิต

4) ปัจจัยสนับสนุน (supporting factors) เป็นการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้คน รอบข้างได้รับความรักความห่วงใยจากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน และบุคคลอื่น ๆ ในสังคมอันจะก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของเสาวลักษณ์ เรืองเกษมพงศ์

เสาวลักษณ์ เรืองเกษมพงศ์ (2555, หน้า 21-22) กล่าวว่า สุขภาพจิต มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Mental Health ซึ่งหมายถึง สภาวะทางจิตที่ประกอบด้วยการรับรู้ลักษณะอารมณ์และพฤติกรรม แต่ในสภาวะจิตที่ปกตินั้น การรับรู้ลักษณะอารมณ์และพฤติกรรมจะต้องสอดคล้องกันเป็นอย่างดี

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของอัฐฌญา แพทย์ศาสตร์ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล

อัฐฌญา แพทย์ศาสตร์ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2563, หน้า 44) กล่าวว่า สุขภาพจิตเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่มีชีวิตอยู่ได้ด้วยความปกติสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้คนรอบข้าง และสัมผัสได้ถึงความรู้สึกแห่งการประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของจิตใจตามทัศนะของดรัลพร เทพรักษ์

ดรัลพร เทพรักษ์ (2562, หน้า 31-32) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สุขภาพจิต คือ ชีวิตที่เป็นสุข มีความสมดุลทั้งเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับปัญหาและอุปสรรคของชีวิตภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยไม่เสียดุลยภาพ สามารถตัดสินใจเลือกทางที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในชีวิต มีความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง มีความพอใจในสถานภาพของตนโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ อีกทั้งยังมีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นอีกด้วย ความเป็นปกติสุข ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองครอบครัว และสังคม

องค์ประกอบของจิตใจ ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบของจิตใจ

องค์ประกอบของจิตใจ	1) องค์การอนามัยโลก (WHO, 2014)	2) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2555)	3) เว็บคลังปัญญาไทย (2559)	4) สำราญ จูช่วย และคณะ (2555)	5) วุฒิน อินทสระ (2556)	6) นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2556)	7) กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ (2558)	8) ทิพวรรณ เมืองใจ (2560)	9) คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559)	10) แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบฯ (2560)	11) ทศา ชัยวรรณวรรต (2560)	12) มนูญ คันธประภา (2556)	13) อรุณี มิ่งประเสริฐ (2557)	14) ชัชฎาภร พิศมร (2563)	15) วิไลลักษณ์ พงษ์เสภา (2555)	16) ภาวิน ทองไชย (2556)	17) พีสสลัล ธำรงศ์วรกุล (2558)	18) เสาวลักษณ์ เรืองเกษมพงศ์ (2555)	19) อัฐิญญา แพทย์ศาสตร์ และคณะ (2563)	20) ศรัณพร เทพรักษ์ (2562)	**ความถี่**
1) ความรื่นรมย์		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓			✓				✓	12
2) ความฉลาดทางอารมณ์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓			✓	14
3) ความเพียร		✓																				1
4) มีสมาธิ		✓	✓				✓															3
5) ไม่เครียด	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓			✓				✓				✓	10
6) มองโลกในแง่ดี	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓						✓	11
7) ความเข้มแข็งมั่นคง		✓										✓					✓					3
8) มีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓	✓		✓		✓				✓									✓	7
9) สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม			✓	✓				✓			✓	✓					✓					6

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบของจิตใจ	1) องค์การอนามัยโลก (WHO, 2014)	2) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2555)	3) เว็บคลังปัญญาไทย (2559)	4) สำราญ จูช่วย และคณะ (2555)	5) วศิน อินทสระ (2556)	6) นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2556)	7) กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ (2558)	8) ทิพวรรณ เมืองใจ (2560)	9) คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559)	10) แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบฯ (2560)	11) ทศา ชัยวรรณวรรต (2560)	12) มนูญ คันธประภา (2556)	13) อรุณี มิ่งประเสริฐ (2557)	14) ชัชฎาภร พิศมร (2563)	15) วิไลลักษณ์ พงษ์เสภา (2555)	16) ภาวิน ทองไชย (2556)	17) พีสสลัล ธำรงศ์วรกุล (2558)	18) เสาวลักษณ์ เรืองเกษมพงศ์ (2555)	19) อัฐิญญา แพทย์ศาสตร์ และคณะ (2563)	20) ศรัณพร เทพรักษ์ (2562)	**ความถี่**
10) รู้จักตนเอง			✓																	✓		2
11) มีความเชื่อมั่นในตนเอง			✓																			1
12) มีเมตตากรุณา				✓	✓													✓				3
13) มีคุณธรรมจริยธรรม				✓																		1
14) มีสมรรถภาพในการทำงาน								✓		✓											✓	3
15) มีความ สามารถในการแก้ปัญหา												✓	✓	✓						✓	✓	5
รวม	3	7	8	8	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	7	82

จากตารางที่ 2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบของจิตใจ พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวน 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบคือ

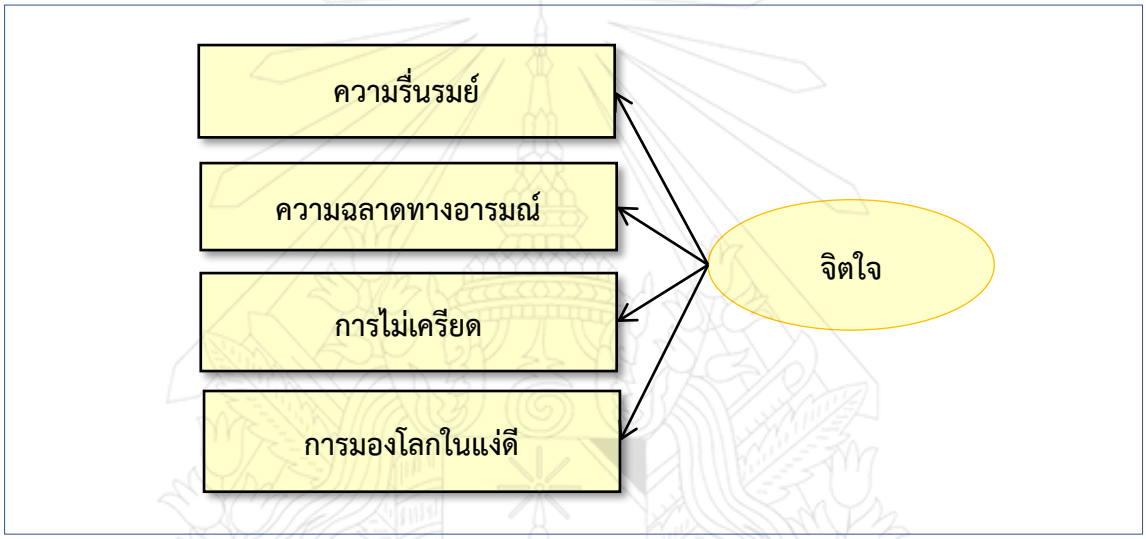
องค์ประกอบที่ 1 ความรื่นรมย์ (pleasantness)

องค์ประกอบที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

องค์ประกอบที่ 3 การไม่เครียด (No Stress)

องค์ประกอบที่ 4 การมองโลกในแง่ดี (Positive)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของจิตใจดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของจิตใจ

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบขององค์ประกอบของจิตใจที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ (Pleasantness)

2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

3) การไม่เครียด (No Stress)

4) การมองโลกในแง่ดี (Positive)

1. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความรื่นรมย์ (Pleasantness)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2549, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การมีความสุขหมายถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพคือการมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่ดี และไม่เกิดโทษ โดยตั้งอยู่ในวินัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีและมีอาชีวะสุจริตไม่ใช้กายวาจาและอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายเวรภัย แต่ใช้เป็นเครื่องพัฒนาชีวิตของ

ตนและช่วยเหลือเกื้อกูลกันสร้างสรรค์สังคมส่งเสริมสันติสุข (Intellectual Development) หมายถึง การฝึกอบรมเจริญปัญญาเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจให้รู้จักคิดรู้จักพิจารณารู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหาและรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัยมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงหรือตามที่มันเป็นปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝงให้ปัญญาเจริญพัฒนาจนรู้เข้าใจหยั่งเห็นความจริงเป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะมีจิตใจเป็นอิสระสุขเกษมไร้ทุกข์

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 39) ได้กล่าว การมีความสุขมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้มนุษย์มีความสุข และความพึงพอใจในหลาย ๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นฐานะทางเศรษฐกิจ การมีสุขภาพดี ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว การทำงานอย่างมีความสุข เพื่อนและสังคมรอบด้าน ความมีอิสระและค่านิยมส่วนบุคคล

แมเนียม (Manion, 2003, pp. 225-226) ได้กล่าวว่า การมีความสุข หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปมุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานรวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551, หน้า 41-42) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่นชื่นชอบพึงพอใจโดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1) ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

ไดร์เนอร์ (Diener, 2003) ได้กล่าวถึงการมีความสุขว่ามีหลายองค์ประกอบดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มสดใสกับการทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานเช่นคับข้องใจเบื่อหน่ายเศร้าหมองไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551, หน้า 22-23) กล่าวว่า ความหมายของการมีความสุขจริงแล้วมีหลายเหตุผล แต่เหตุผลที่แท้จริงนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวกเช่นความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

วอรร์ (Warr, 1990, pp. 176-177) ได้กล่าวว่า ความหมายของความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจมีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550, หน้า 35) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ

2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Enjoy what you do (Do good work and feel proud of it)

3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)

4) รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)

5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work

6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)

7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)

8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 36) กล่าวว่า การมีสุข หมายถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขมีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางจิตใจ กรมวิชาการ (2541, หน้า 35) กล่าวว่าสุขกายสุขใจ

1. สุขกายหมายถึงการที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางร่างกายจิตใจและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขพฤติกรรมที่บ่งบอกประกอบด้วย

1) เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย

2) ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับวัย

3) พักผ่อนอย่างเพียงพอ

4) รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด

5) รู้จักรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

6) ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ

7) รู้จักรักษาความสะอาดร่างกายเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย

8) รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ

9) รู้จักป้องกันอันตรายจากอุบัติภัยต่างๆ

10) ละเว้นสิ่งเสพติด

2. สุขใจหมายถึงการที่บุคคลรู้จักตนเองเป็นอย่างดียอมรับข้อบกพร่องที่ตนมีภาคภูมิใจในข้อดีของตนเองมีอารมณ์แจ่มใสมีจิตใจมั่นคงไม่มีความวิตกกังวลและความตึงเครียดมองโลกในแง่ดีสามารถที่จะปรับตนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถที่จะหาความสุขจากสิ่งแวดล้อมของตนเองได้ดีพฤติกรรมที่บ่งบอกประกอบด้วย

1) มีความคิดดีและมีเหตุผล

2) ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ

3) มีความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเองอย่างดี

4) สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง

5) ปราศจากการเจ็บไข้ได้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6) พึงพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดีถูกต้อง

7) รู้จักตนเองและเข้าใจตนเองดี

8) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

9) มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

10) ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ

นฤมล แสวงผล (2554, หน้า 44) กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553, หน้า 23-24) กล่าวว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความมีสุขในที่ทำงานมีดังนี้

1) ความเป็นมิตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2) งานที่มีความสนุก

3) เจ้านายทีดี

4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work Life Balance)

5) งานมีความหลากหลาย

6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่

7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น

8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม

9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้

10) เงินเดือนดี

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของความรื่นรมย์ ได้ว่า หมายถึงการมีความสุข ที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยอาจแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการดำเนินงานต่อไปในระยะยาว และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความสุขสนุกสนานในที่ทำงาน และทำให้สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมโดยรวมที่ดี นอกจากตัวบุคคลจะมีความสุขแล้วยังสามารถทำให้ผู้อื่นที่ทำงานรอบข้างเกิดความสุขขึ้นด้วยได้เช่นกัน

2. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

กรมสุขภาพจิต (2547, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3ประการได้แก่ ความดี ความเก่ง และความสุข ซึ่งแต่ละปัจจัยก็ให้ความหมายที่แต่กต่างกันดังต่อไปนี้

1) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3) ความสามารถในการรับผิดชอบ รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิด รู้จักให้อภัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบไปด้วย

2.1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง รู้ศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2.2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมมีความยืดหยุ่น

2.3) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และแสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ประกอบไปด้วย

3.1) ความภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง

3.2) ความพึงพอใจในชีวิต รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3) ความสงบทางใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ

พิมพ์รัตน์ ธรรมรักษา และอาภาพร เผ่าวัฒนา (2562) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้อารมณ์ และการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง มีความสงบทางใจ และมีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งวัยรุ่นที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะสามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ มีการคิดพิจารณาและตัดสินใจที่ดีว่าตนเองจะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นอย่างไรให้มีความเหมาะสมที่สุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากวัยรุ่นมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม วัยรุ่นจะไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ และจะแสดงออกผ่านการทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การใช้สารเสพติด การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การพนัน และการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจของกรมสุขภาพจิต ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำ พฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่น โดยพบว่าวัยรุ่นอายุระหว่าง 12-17 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าวัยรุ่นช่วงอายุอื่น และมีแนวโน้มที่จะ เกิดปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ จากข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็น ว่าวัยรุ่นที่มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่เหมาะสม สามารถส่งผลให้วัยรุ่นทำ พฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ ตามมาได้

ภูมิวรพล กุณทา (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองและบริหารจัดการอารมณ์ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การจูงใจตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของ ผู้อื่น และทักษะทางสังคม

ลักขณา สริวัฒน์ (2557, หน้า 22) สรุปความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ ด้วยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีการรับรู้และเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น รู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเองและความเครียดของตนเองจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2554, หน้า 16-17) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงการเรียนรู้จักอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองให้ตระหนัก มีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตนเอง เป็นการเรียนรู้พูดคุยภายในตนเอง (Intra individual Talk) บริหารจัดการอารมณ์ ภาวะอารมณ์ อุปนิสัยใจคอของตนเองไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ ตนเองในการสร้างสรรค์ นำเชาวน์อารมณ์ของตนออกมาติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Relations) ทั้งรูปแบบของการสื่อสาร ความเก่งคน ความเข้าอกเข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) และการที่บุคคลมี A Sense of Proportion รักษาสมดุลของเหตุผลกับอารมณ์ บริหารจัดการความสัมพันธ์ งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่น

ทศพร ประเสริฐสุข (2545, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์คือความสามารถ ลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับ

อุปสรรค และข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันมีค่าของตนเองได้สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นทั้งใน ฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

เทิดศักดิ์ เดชคง (2555, หน้า 18) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดีมีคุณค่า และมีความสุข คำว่าเป็นคนดีรวมความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งก็คือความเมตตา กรุณา ในแง่ของพุทธศาสนา ส่วนนี้ก็คือศีล ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลา มนุษย์นั่นเอง มีคุณค่านั้นสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (Awareness) และมีความสุขเกิดจากการรู้จักมองโลก เลือกหาความสุขใส่ตัว เมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไข

Thammaraksa and Powwattana (2019, pp. 19-20) ให้ความหมายของคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึงความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก การเข้าใจตนเองและสามารถจัดการตนเอง โดยผ่านการพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและประสบ ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข วัยรุ่นที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะสามารถ รับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ มีความคิดพิจารณาและมีการตัดสินใจที่ดี ในการจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมที่สุด หากวัยรุ่นไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้จะแสดงพฤติกรรมที่ ไม่เหมาะสมออกมา

ทักษร ฝึกวาจา (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการความรู้สึกและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ มีประสิทธิภาพสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างดียิ่ง ดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ตลอดจนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) ความสามารถภายในตนเอง
2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3) ความสามารถในการปรับตัว
4) การจัดการความเครียด
5) สภาวะอารมณ์ทั่วไป

ศรินทิพย์ เหล็กสูงเนิน (2561, หน้า 20-21) ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การที่นักศึกษาสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นในลักษณะของการใช้ความคิดและการกระทำได้อย่างสมเหตุสมผล สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้สามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึก และการกระทำออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง บุคคลสามารถประเมินอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม

สามารถควบคุมอารมณ์ความต้องการ การกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล มีความมั่นใจในตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ด้านความสามารถทางสังคม หมายถึง การที่นักศึกษามีแนวทางในการดำเนิน ชีวิตในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในลักษณะของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็นต่อส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้การมองโลกในแง่ดี รวมถึงสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจ ควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจาและความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยเป็นการจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้ เหมาะสมพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่าง สร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข

3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการไม่เครียด (No Stress)

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของจิตใจของการไม่เครียด ผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายหรือแนวคิดเกี่ยวกับความคิด เพื่อเป็นการสะท้อนแนวคิดเรื่องความไม่เครียดผ่านแนวคิดเรื่องความเครียด สืบเนื่องจากเรื่องความไม่เครียดจะรับรู้หรือศึกษาผ่านแนวคิดเรื่องความเครียด จากนักวิชาการหรือนักวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

กิ่งกาญจน์ ไทยขวัญ (2563, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า ระดับความเครียด หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลจะมีระดับความเครียดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการรับรู้และการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งคุกคาม และความเครียด หมายถึง สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และจิตใจที่ตอบสนอง ต่อความกดดันที่บุคคลได้รับอันมีสาเหตุมาจากปัจจัยกับองค์การ แต่สำหรับความเครียดในการปฏิบัติงานนั้นคืออาการและความรู้สึกที่ไม่สบายทางด้านร่างกาย และจิตใจ คือ อาการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ รับประทาน อาหารไม่ลง เป็นต้น สำหรับอาการทางด้านจิตใจได้แก่วิตกกังวล หงุดหงิด โกรธไม่อยากทำอะไรอึดอัด เหงา เศร้า คิดมาก ไม่อยากทำอะไรเป็นต้น

สิริทรัพย์ สีหะวงษ์, ณิชกานต์ ฝูงดี, ณัฐธิดา ยานะรมย์, ณัฐนรี น้อยนาง, ณัฐมล อาไนย์, ตุลาภรณ์ บุญเชิญ และคณะ (2561, หน้า 21-22) ได้กล่าวว่า ความเครียด (Stress) หมายถึงเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อถูกกระตุ้น และมีปฏิกิริยาตอบโต้เป็นปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาโดยระบบต่อมไร้ท่อที่หลั่งฮอร์โมนและระบบประสาทอัตโนมัติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วร่างกายเมื่อเกิดความเครียดภายในจิตใจมักส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายจิตใจและสังคมที่สังเกตได้อย่างชัดเจน ด้านร่างกายได้แก่ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ เบื่ออาหารอ่อนเพลีย หายใจ

ไม่อิ่ม หัวใจเต้นเร็ว ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ท้องผูกเป็นต้น ด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล หงุดหงิด คิดมาก คิดฟุ้งซ่าน คิดอะไรไม่ออก สับสน ขาดสติ เบื่อหน่าย ไม่มีสมาธิ เก็บตัวเงียบ ซึมเศร้า และฆ่าตัวตาย เป็นต้น และด้านสังคม ได้แก่จู้จี้ขี้บ่น มีเรื่องขัดแย้งกับผู้ที่ทะเลาะวิวาท กับคนใกล้ชิดหรือไม่พูดจากกับใคร เป็นต้น

ชนิดาวดี สายืน, ณิชพันธุ์ระวี เพ็งพล, พรรณงาม วรรณพฤกษ์, กิรณานันท์ สนธิธรรม, เครือวัลย์ ดิษเจริญ และคณะ (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของร่างกายต่อเหตุการณ์ที่มากระตุ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านสรีรวิทยาเพื่อรักษาภาวะสมดุลของร่างกาย อารมณ์จิตใจ และพฤติกรรม ความเครียด ในระดับเล็กน้อยและหายไปได้ในระยะเวลาสั้น ๆ เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และเป็นแรงจูงใจนำไปสู่ความสำเร็จในการดำรงชีวิต หากไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมและ มีความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน (Chronic Stress) จะมีผลกระทบต่อการทำงานของระบบฮอร์โมน ส่งผลต่อเนื่องให้การทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายเกิดภาวะบกพร่อง เป็นสาเหตุของโรคฉับพลัน และโรคเรื้อรังต่าง ๆ โดยพบว่าประมาณ 50-60% ของ ผู้ป่วยที่มีโรคทางกายจะมีภาวะเครียดในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่ออารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมอีกด้วยส่งผลให้อารมณ์แปรปรวน คิดสับสน ความจำเสื่อม การรับรู้บกพร่องและบิดเบือน และนอนไม่หลับ ซึ่งถ้ามีความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานานอาจ ทำให้เกิดโรคประสาท โรคจิต และอาจรุนแรงถึงขั้นฆ่า ตัวตาย การเกิดความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจทำให้ร่างกายมีการเผาผลาญเพิ่มขึ้น

เศรษฐพงษ์ นวะมะรัตน (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะทางร่างกายหรือจิตใจที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในตัวคนหรือนอกตัวคน ที่เป็นความบีบคั้นหรือการคุกคามทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับคน ทำให้เกิดความไม่สบายใจหรือไม่พอใจเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งความเครียดดังกล่าวอาจมีผลต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ และก่อให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ

ระดับความเครียด หมายถึง ระดับความรู้สึกที่กำลังพลกรมวิทยาศาสตร์ทหารประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ต้องเผชิญ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1) ความเครียดระดับต่ำ หมายถึง ความเครียดขนาดน้อย ๆ และหายไปในระยะเวลาอันสั้นเป็นความเครียดที่เกิดในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับนี้ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติ เป็นการปรับตัวด้วยความเคยชินและการปรับตัวต้องการพลังงานเพียงเล็กน้อยเป็นภาวะที่ร่างกายผ่อนคลาย

2) ความเครียดระดับปานกลาง หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือ พบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคมบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะ

ความวิตกกังวลความกลัว ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วไปไม่รุนแรง จนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายเป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

3) ความเครียดระดับสูง หมายถึง ความเครียดที่บุคคลได้รับจากเหตุการณ์หรือภาวะคุกคามจนไม่สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ในระยะเวลาอันสั้น ถือว่าอยู่ในเขตอันตรายหากไม่ได้รับการบรรเทาจะนำไปสู่ความเครียดเรื้อรังเกิดโรคต่างๆ ในภายหลังได้

4) ความเครียดระดับรุนแรง หมายถึง การที่ความเครียดระดับสูงดำเนินมาอย่างต่อเนื่องจนทำให้บุคคลเกิดความล้มเหลวในการปรับตัวจนเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หมดแรงควบคุมตัวเองไม่ได้ เกิดอาการทางกายหรือโรคภัยต่าง ๆ ตามมาได้ง่าย

สนาม บินชัย (2546, หน้า 11) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองถูกคุกคามก่อให้เกิดความไม่สบายใจ กังวล สับสน เกิดความไม่สมดุล ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการดึงกลไกการป้องกันตนเองมาใช้เพื่อทำให้ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลงและกลับเข้าสู่สมดุลอีกครั้ง

สุวัฒน์ มหัตนิรันต์กุล (2540, หน้า 22) อธิบายความเครียดว่า เป็นภาวะของความตึงเครียดที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อมีความกดดันจากภายนอกหรือภายในร่างกาย ความกดดันนี้จะเพิ่มขึ้นในขณะที่ตัวเราพยายามที่จะหาทางต่อสู้หรือปรับเปลี่ยนเพื่อรับมือกับความเครียด ระดับของความเครียดไม่ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการแปลความหมายของเหตุการณ์นั้นที่มีต่อบุคคลนั้นเอง การปรับตัวของเราส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมความต้องการหรือความกดดันที่ทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 2 สาเหตุใหญ่ ๆ คือ

1) ความกดดันและความต้องการจากภายนอกร่างกาย คนเราจะสนองตอบต่อความต้องการภายนอกแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าเขารู้สึกต่อสถานการณ์ที่ทำให้เครียดนั้น ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับตัวสถานการณ์แบ่งเป็น 1) ความต้องการและความกดดันทางกายภาพ เช่น แรงโน้มถ่วงโลกอากาศมลภาวะต่าง ๆ สภาพดินฟ้าอากาศโดยปกติจะไม่รู้สึกเครียด แต่จะก่อปัญหาเมื่อต้องไปจัดการกับมัน เช่นเมื่อสร้างลิฟต์บันไดเลื่อนขับเคลื่อนเครื่องบิน หรือรถยนต์

2) ความกดดันและความต้องการจากภายในร่างกาย แบ่งเป็น 1) ความกดดันและความต้องการของร่างกาย เช่น ความหิว เหนื่อยล้า เจ็บปวด ความต้องการทางเพศ 2) ความกดดันและความต้องการทางจอตวิทยา เช่น มุมมองของแต่ละคน ผลประโยชนีหรือสิทธิพิเศษความคาดหวังผลทางวิทยาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

จากข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์เราสามารถสนใจปัญหาต่าง ๆ ในครั้งหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 5-9 เรื่อง ได้จัดลำดับให้ดีมิฉะนั้น ไม่สามารถจัดการความเครียดได้ไม่ดีนักและเกิดเป็นปัญหาได้ นอกจากนั้นความกดดันบางครั้งไม่ได้แย่งกันขึ้นมาเป็นจุดสนใจอย่างเดียว แต่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นด้วย เช่น

ระหว่างการมีความสุขสนุกสนานแต่มีความเครียดของงานเข้ามาขั้นในช่วงระหว่างความสุข และในเหตุการณ์ดังกล่าวความเครียดจะเกิดขึ้นและมากขึ้นเรื่อย ๆ จนร่างกายไม่ไหว มีปฏิกิริยาต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น พลังงานสะสมถูกนำมาใช้ กระแสไฟใต้ผิวหนัง การหายใจ อัตราการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิต พากันเพิ่มขึ้น กล้ามเนื้อตึงเครียด หลอดเลือดหด เลือดใต้ผิวหนังพากันไปเลี้ยงสมองและกล้ามเนื้ออุณหภูมิสูงขึ้น ระบบย่อยทำงานหนัก ระบบภูมิคุ้มกันเตรียมต่อสู้ความเข้มข้นของโลหิตเพิ่มขึ้น เพื่อไปหล่อเลี้ยงอวัยวะได้เร็ว ไตเก็บน้ำ เป็นต้น กระบวนการเหล่านี้จะเกิดพร้อม ๆ กัน โดยการสั่งงานของระบบประสาทอัตโนมัติ และการหลั่งของสาร adrenaline กระตุ้นการทำงานของต่อมไร้ท่อต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการหลั่งสารเคมีอื่น ๆ ด้วย

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2549, หน้า 14) กล่าวว่า สาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียดว่าประกอบด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

1) สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้เป็น 2 ชนิด

(1) สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้เมื่อส่วนหนึ่งส่วนใดชำรุดหรือเจ็บป่วยจะทำให้อีกส่วนหนึ่งชำรุดหรือเจ็บป่วยไปด้วยฉะนั้น เมื่อร่างกายเครียดจะทำให้จิตใจเครียดด้วยภาวะต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดนี้ ได้แก่

ก. ความเมื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรงหรือได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและนาน

ข. ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอเป็นสภาพร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนาน

ค. รับประทานอาหารไม่เพียงพอไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกายหิวโหยน้ำตาลในเลือดต่ำร่างกายขาดวิตามิน และเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกายทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

ง. ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัวได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อยากอาหารเนื้อเยื่อของอวัยวะที่ป่วยถูกทำลายหรือทำงานไม่ได้ดี เสียน้ำ เสียเลือดเป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย

จ. ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราและยาเสพติดไปกดประสาท ทำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมากเป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลียอ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

(2) สาเหตุทางจิตใจสภาพทางจิตใจบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ ได้แก่

ก. อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจไม่สบายใจโดยเฉพาะความเศร้าทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวังไม่คิดต่อสู้ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด

ข. ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวางทำให้มีปัญหาต้องเผชิญเกิดความรู้สึกไม่พอใจโกรธวิตกกังวลจิตใจเหมือนถูกบีบคั้นเกิดความเครียดขึ้นมา

ค. บุคลิกภาพบางประเภททำให้เกิดความเครียดได้ ได้แก่

ก) เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำให้ดีสมบูรณ์แบบเจ้าระเบียบเป็นคนตรงมีมาตรการในการดำเนินชีวิตสูงมีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่นทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนักและต้องทำงานทุกอย่างด้วยตัวของตัวเองจึงเกิดความเครียดได้ง่าย

ข) เป็นคนใจร้อนรุนแรงก้าวร้าวควบคุมอารมณ์ไม่อยู่คนประเภทนี้อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มากมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

ค) เป็นคนต้องพึ่งพาผู้อื่น คนประเภทนี้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เก่งไม่กล้าตัดสินใจไม่กล้าทำอะไรด้วยตนเอง

2) สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ นอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดได้แก่

(1) การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ สูญเสียคนรักของรักทรัพย์สินหน้าที่การงานการตกงานหรือถูกให้ออกจากงานถูกลดตำแหน่งหรือย้ายงานธุรกิจล้มละลาย

(2) การเปลี่ยนแปลงในชีวิตพบว่าในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological Imbalance) ทำให้เกิดความเครียดไม่มากก็น้อยระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ เข้าโรงเรียนครั้งแรกทำงานครั้งแรกสมรสใหม่มีบุตรคนแรกวัยหมดประจำเดือนปลดเกษียณอายุใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทำให้ต้องปรับตัวก็ เป็นสาเหตุของความเครียดชนิดหนึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันโดยไม่ได้คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวไว้ก่อนเช่นการย้ายโรงเรียนย้ายงานย้ายที่อยู่หรืออพยพย้ายถิ่นเป็นต้น

(3) ภัยอันตรายต่าง ๆ ที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือภัยธรรมชาติเช่น อยู่ในถิ่นที่มีโจรผู้ร้ายชุกชุม ถูกขู่จะทำร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ น้ำท่วมและไฟไหม้บ้าน ภาวะดังกล่าว ทำให้เกิดความกดดันบีบคั้นจิตใจอย่างรุนแรงเกิดความเครียดอย่างรุนแรงได้

(4) ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พึงพอใจ มองไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

(5) ทำงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูงผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารงานต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยสั่งการวางแผนคุมนโยบายควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ

(6) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำยากจนเป็นหนี้สินทำให้ภาวะเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ขาดอาหารเรียนได้ไม่เต็มที่อยู่ในชุมชนแออัดไม่มีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินทำให้เกิดความวิตกกังวลหวาดกลัวคิดมากบีบคั้นจิตใจเกิดความเครียดได้

(7) สภาพของสังคมเมืองมีคนหลั่งไหลเข้ามาอยู่หางานทำในเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ อยู่กันแออัดยัดเยียดชีวิตต้องแข่งขันชิงดีชิงเด่นการเดินทางไปไหนมาไหนไม่สะดวกเพราะการจราจรติดขัดชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่นต่างคนต่างอยู่ขาดอากาศบริสุทธิ์หายใจสภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดได้

พัชราพรรณ ทิพวงศา (2542, หน้า 22) กล่าวว่า วิธีการเผชิญความเครียด (Coping Strategies) สรุปออกได้เป็น 2 ชนิด คือวิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem-Focused Coping) และวิธีการเผชิญความเครียดชนิดที่มุ่งปรับสภาพอารมณ์ (Emotional-Focused Coping)

1) วิธีการเผชิญความเครียดชนิดมุ่งแก้ปัญหา (Problem-Focused Coping) เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาโดยตรงวิธีนี้ จะใช้สติปัญญาในการศึกษาหาข้อมูล หาสาเหตุของปัญหา และวิธีการแก้ไข ซึ่งอาจจะได้จากประสบการณ์ หรือการเรียนรู้เพื่อที่จะจัดการแก้ปัญหาทั้งปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคลและจากสิ่งแวดล้อมบุคคลจะเลือกวิธีเผชิญชนิดนี้เมื่อประเมินสถานการณ์นั้นว่าสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้

2) การเผชิญความเครียดที่มุ่งปรับอารมณ์ (Emotional-Focused Coping) เป็นวิธีการที่พยายามปรับอารมณ์เครียดซึ่ง เป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยการไม่ยอมรับสถานการณ์ เช่น อาจจะลดความเครียดโดยการดื่มสุราเมื่อทราบว่าตนเองเป็นโรคร้ายแรง การเผชิญความเครียดด้วยวิธีนี้จะไม่พยายามลดหรือแก้ไขสาเหตุของปัญหาบุคคลจะเลือกใช้วิธีการเผชิญเมื่อประเมินว่าสถานการณ์นั้นไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงได้

ไพลิน ปรัชญคุปต์ (2548, หน้า 17-18) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเผชิญปัญหามีลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้

1) การเผชิญปัญหาเป็นการเน้นกระบวนการ (Process Oriented) ที่มุ่งภายใต้บริบท (Context) ของสถานการณ์ที่เฉพาะโดยพิจารณาว่าอะไรเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นคิดและกระทำขึ้นจริง (Actually) และจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อสถานการณ์เผชิญหน้า (Encounter) ได้เปิดเผยออก

2) เป็นผลร่วมของบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Contextual) ที่ได้รับอิทธิพลจากการประเมินของบุคคลที่มีต่อข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นและแหล่งประโยชน์ที่ใช้จัดการทั้งบุคคลและสถานการณ์จะเป็นตัวแปรเปลี่ยนแนวทางในความพยายามเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น

3) เป็นความพยายาม (Effort) ของบุคคลที่จะจัดการกับข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นโดยไม่คำนึงว่าความพยายามดังกล่าวจะได้รับผลสำเร็จหรือไม่

4) เป็นการจัดการ (Manage) ซึ่งรวมทั้งการทำให้น้อยลง (Minimizing) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การอดทน (Tolerating) และการยอมรับ (Accepting) ในสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกับความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วย (Mastery)

กรมสุขภาพจิต (2546) กล่าวว่าสาเหตุที่เกิดความเครียดคือการเงินปัญหาครอบครัวคู่รัก เพื่อนร่วมงานจัดการกับความเครียดโดยยอมรับสิ่งที่เกิดหางานอดิเรกทำพูดระบายกับผู้อื่นทำบุญคนที่สามารถช่วยเหลือได้คือตนเองคนในครอบครัวคู่สมรสเพื่อนผู้ใหญ่ที่เคารพ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการไม่เครียด ว่า หมายถึงการที่บุคคลสามารถจัดการหรือบริหารความเครียดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่บีบคั้น และคุกคามได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาคุกคามเมื่อถูกปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยใกล้ชิด ทุกสถานการณ์ที่บีบคั้นก็สามารถผ่านพ้นไปได้โดยสามารถทำให้สถานการณ์ดังกล่าวลดความรุนแรง หรือคลายความรู้สึกกดดันไป ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ไม่เครียดประกอบด้วย 1) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด 2) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม

4. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมองโลกในแง่ดี (Positive)

Synder and Lopez (2002, pp. 227-228) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี คือ การมีทัศนคติในทางบวกในสถานการณ์การณ์ที่หลากหลายโดยมีเหตุผล รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ถ้าหากเกิดสถานการณ์ไม่ดี บุคคลที่สามารถมองโลกในแง่ดีได้จะให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีนั้น ว่ามันเกิดขึ้นเฉพาะในสถานการณ์นั้น Specific จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว Temporary และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดขึ้นมาจากปัจจัยภายนอก External เป็นความโชคร้ายหรือมีบุคคลอื่นทำให้เกิดขึ้นกับตนไม่ได้ เกิดจากตนเองเป็นคนกระทำจะเผชิญปัญหากับสถานการณ์ที่ไม่ดีด้วยการยอมรับแทนการหมกมุ่น และสนใจต่อความพายแพ้ แต่ถ้าหากว่าสถานการณ์นั้นเป็นสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะ บอกว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ Permanent จะเกิดขึ้นในสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย Universal และเกิดจากการกระทำของตนเอง Internal ดังนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถจัดการกับสถานการณที่เลวร้าย มีความพึงพอใจกับสถานการณ์ต่างที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวและมีความสุข ใยชีวิตมากกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย

Luthus (2002, p. 174) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี คือ อารมณ์หรือทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังของบุคคลถึงเรื่องทางบวกที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ถ้าบุคคลตั้งเป้าหมายไว้และเป้าหมายนั้นมีคุณค่าเพียงพอ บุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะคาดหวังถึงเรื่องราวที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าจะสบความสำเร็จได้ตามที่เป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ หรือแม้ว่าจะต้องพบเจอกับอุปสรรคต่าง ๆ สถานการณ์ที่เลวร้ายก็จะสามารถเกิดความคิดที่ว่าจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้น

ๆ ได้ ส่งผลให้เกิดความพยายามมากขึ้น สามารถควบคุมตนเองให้เกิดความมานะ รับผิดชอบต่อตนเองสูง ซึ่งปัจจัยที่ถือว่าเป็นพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีนี้คือ พันธุกรรม

จารุวรรณ ยอดระฆัง (2554, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความเชื่อและคาดหวังเชิงบวกหรือการคาดการณ์ถึงอนาคต ในเชิงบวกของผู้สูงอายุว่าจะมีสิ่งดีเกิดขึ้นกับตนเอง จึงดำเนินชีวิตอย่างมีความหวังและเชื่อมั่น ในตนเองว่าจะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ รวมถึงการคาดการณ์ถึงอนาคต ประเมินโดยใช้ แบบวัดการมองโลกในแง่ดีฉบับภาษาไทย

วรางคณา รัชตะวรรณ (2554, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคาดหวังในทางบวกว่าจะมีประสบการณ์ที่ดีในอนาคตอย่างมีเหตุผล ตามสภาพความเป็นจริง ไม่ว่าจะประสบอุปสรรคมากน้อยเพียงใด ก็สามารถจะเผชิญอุปสรรคนั้นได้ ด้วยความมั่นใจในตนเอง ควบคุมตนเอง มุ่งแก้ปัญหาและอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดีได้

Siebert (2007, p. 74) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นประเด็นหลักของจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังในผลลัพธ์ โดยทั่วไปว่าสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้น อุปนิสัยการมองโลกในแง่ดี ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งหมายถึงการคาดหวังโดยทั่วไปว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจะเลวร้าย ได้ประยุกต์การมองโลกใน แง่ดีและการมองโลกในแง่ร้ายไปสู่วิธีการที่บุคคลอธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต อุปนิสัยด้านการมองโลกในแง่ดีได้กลายมาเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีและการวิจัย ด้านการปรับตัวต่อความทุกข์และกลุ่มของปัจจัย ด้านความเจ็บป่วยทางกายจากการวิจัยพบว่าการมองโลกในแง่ดีมีผลต่อนิสัยด้านสุขภาพ อารมณ์เชิงบวกและระบบภูมิคุ้มกันโรคที่ดีขึ้นอีกด้วย นอกจากนั้นการมองโลกในแง่ดีมีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้แก่ ความสุข ความอุตสาหะ ความสำเร็จและสุขภาพที่ดีส่วนการมองโลกในแง่ร้าย มีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ ความทุกข์ใจ สุขภาพที่ย่ำแย่ และความไม่พยายามที่จะจัดการกับอุปสรรค ดังนั้นผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย จึงมีแนวโน้มที่จะประสบกับปัญหามากกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพจิตหรือสุขภาพกาย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลในทุกเพศ ทุกวัย ควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าใจถึงวิธีการคิดเชิงบวก หรือได้รับความรู้และการฝึกฝนในการมีวิธีคิดอย่างคนที่มองโลกในแง่ดี

Clear (2018, p. 55) กล่าวว่า การคิดเชิงบวก เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สื่อมวลชน และจากประสบการณ์ โกลแมน เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งของการมีความคิดเชิงบวกและมีส่วนสำคัญในการจูงใจตนเองของบุคคล คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้เลวร้าย จึงมีพลังแสวงหาโอกาสที่จะผลิกผันสถานการณ์เลวร้ายให้กลับคืนดีได้และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้นจึงสามารถจูงใจตนเองได้ การคิดเชิงบวก จึงเป็นกระบวนการสร้างความคิดและใช้พลังความคิดบนพื้นฐานของความเป็นจริง พลังดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลมองเห็นผลลัพธ์ว่าจะเกิดผลดีต่อตนเองหรือผู้อื่นอย่างไร เนื่องจากการคิดเชิงบวกไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิดจึงสามารถเรียนรู้ได้โดยอาศัยการฝึก เช่น ถ้าคิดว่าเกลียดงาน แล้วเกลียดจริง ๆ หรือ

เปล่า ถ้าพูดว่าหัวหน้าบ้า แล้วเขาบ้าจริง ๆ หรือเปล่า การคิดเชิงบวกจะสร้างสรรค์จิตใจให้รู้จักมองโลกในแง่ดีอย่างมั่นคงแน่วแน่ และสร้างเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก ซึ่งจะทำให้บุคคลได้พบกับสถานการณ์ทางบวกทุก ๆ วัน พลังการคิดเชิงบวกจึงช่วยปรับปรุงชีวิตและสุขภาพกายใจไปในทางที่ดีขึ้น

เซลิกแมน (Seligman, 1998, pp. 168-169) ได้เสนอรูปแบบการอธิบายตนเอง (Explanatory Style) ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล จากการบรรยายตนเองสามารถบ่งบอกได้ว่าเรามีมุมมองชีวิตในลักษณะไหน เป็นการมีความคิดเชิงบวก (มองโลกในแง่ดี) หรือการมีความคิดเชิงลบ (มองโลกในแง่ร้าย) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดการพูดและการกระทำ คนที่มีความคิดเชิงบวก และความคิดเชิงลบจะมีการรับรู้เหตุการณ์แตกต่างกันตามลักษณะเหตุการณ์ รูปแบบที่ผู้คนใช้ในการอธิบายตนเองเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 3 มิติ ดังนี้

1) ความคงทนถาวร (Permanence) เป็นการอธิบายตนเองด้วยความเชื่อที่ว่าสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นถาวร (Permanence) หรือเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นชั่วคราว (Temporary) ถ้าเป็นเหตุการณ์ที่ดี คนที่มีความคิดเชิงบวก จะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาจากสาเหตุที่คงคนถาวร แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว เช่น คิดว่าเกิดจากอารมณ์ และความพยายามในขณะนั้น คนที่มองโลกในแง่ร้ายจึงอาจจะล้มเลิกเมื่อประสบความสำเร็จ เนื่องจากเชื่อว่าความสำเร็จเป็นเรื่องของความบังเอิญ หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ดีกับตน คนที่มีความคิดเชิงบวก จะเชื่อว่าสิ่งไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวจึงทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคได้อย่างง่ายดายเพราะเชื่อว่า สิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นจะเกิดขึ้นอย่างมั่นคงถาวรตลอดไป

2) ความครอบคลุม (Pervasiveness) เป็นการอธิบายตนเองด้วยความเชื่อที่ว่าสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น มีความเฉพาะ (Specific) หรือเป็นสิ่งสากลทั่วไป (Universal) ถ้าเป็นเหตุการณ์ที่ดี คนที่มีความคิดเชิงบวก จะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสิ่งสากลทั่วไป แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีความเฉพาะ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าเป็นคนที่มีความคิดเชิงบวกซึ่ง เชื่อว่าผลที่ได้รับนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยเฉพาะ เช่น คิดว่าหากทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพก็จะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่คนที่คิดเชิงลบจะคิดว่า เพราะฉันเก่งฉันจึงได้ดี ซึ่งการคิดเช่นนี้อยู่บนความเชื่อที่ว่าผลดีที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุเฉพาะกับตนเท่านั้น สำหรับเหตุการณ์ที่ไม่ดี ก็จะกลับกันกับเหตุการณ์ที่ดี คือ คนที่มีความคิดเชิงบวกจะเชื่อว่าสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์นั้นเท่านั้น แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะเชื่อว่าสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นเป็นสาเหตุที่สากลทั่วไป และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกโอกาส

3) ความเป็นตนเอง (Personalization) เป็นการอธิบายตนเองด้วยความเชื่อที่ว่าสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเกิดมาจากตนเอง (Internal) หรือจากสาเหตุภายนอกตน (External) หรือจากคนอื่น หากมีเหตุการณ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตน คนที่มีความคิดเชิงบวกจะเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดจากคนอื่นหรือสถานการณ์อื่น เช่น ไปสมัครงานแล้วได้งานทำ คนที่มีความคิดเชิงบวกจะคิดว่า เพราะเราสมัครงานตรงสาขาที่เรียนจบ ซึ่งตรงกับความต้องการของบริษัท แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะ คิดว่าเพราะเราดวงดีหรือโชคดี สำหรับเหตุการณ์ที่ไม่ดี คนที่มีความคิดเชิงบวกจะเชื่อว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ภายนอก โดยวิเคราะห์จากเหตุการณ์ตามความจริง เพื่อรักษาความภาคภูมิใจในตนเอง แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะตำหนิตนเองว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นนั้นมาจากตนเอง ดังนั้นเมื่อประสบความล้มเหลวจะก่อให้เกิดความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง เช่น แม่บ้านที่ต้องการทำขนมเค้กทานเองแล้ว ไม่อร่อย คนที่มีความคิดเชิงบวกจะคิดว่า การที่ขนมเค้กไม่อร่อยเพราะวัสดุที่ใช้ด้อยคุณภาพ สำหรับผู้ที่มีความคิดเชิงลบจะคิดว่า ตนเองไม่เก่ง ไม่มีความสามารถ แล้วอาจคิดต่อไปว่าเลิกทำดีกว่า

ฉัฐวีณ์ สิทธิ์ศิรอรรถ (2558, หน้า 36-37) ได้กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเพื่อพัฒนาการทำงาน ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) สำรวจความคิดของตนเอง โดยสำรวจว่าความคิดนั้นเป็นความคิดทางบวกหรือไม่

2) วิเคราะห์ว่าความคิด นั้นอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงหรือไม่

3) วิเคราะห์ว่าความคิดดังกล่าวนั้นมีผลอย่างไรต่อตนเอง

4) สร้างความคิดที่ดี โดยการให้เหตุผลกับตนเองในทางที่จะช่วยสร้างความสุขความความสบายใจบนพื้นฐานของความเป็นจริง ซึ่งในบทความวิจัยนี้ได้ใช้ หลักการคิดเชิงบวกทั้ง 4 ขั้นในการส่งเสริมการคิดเชิงบวกให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูได้ฝึกทักษะให้เป็นบุคคลที่สามารถคิดเชิงบวก

แคทรียา มณีรัตน์ (2552, หน้า 22-23) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี เป็นทัศนคติที่ดีต่อสถานการณ์ที่มักเกิดจากตนเองและเกิดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะนำไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ ที่ดีด้วย แต่สำหรับสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ ดีจะมีทัศนคติต่อสถานการณ์นั้นว่าเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือการควบคุมของตนเองและยังเกิด เพียงชั่วคราว ทั้งนี้บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะพร้อมที่จะเผชิญหน้าและแก้ปัญหาด้วยการยอมรับ

ภานุวัฒน์ กลับศรีอ่อน (2552, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มคาดหวังถึงสิ่งดี ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความมั่นใจในจุดยืนต่อการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสามารถจัดการให้สำเร็จลุล่วงได้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการมองโลกในแง่ดี ว่าหมายถึง ทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ คนที่มีความคิดเชิงบวกจะเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แต่คนที่มีความคิดเชิงลบจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดจากคนอื่นหรือสถานการณ์อื่น เช่น เวลาคนเราไปสมัครงานแล้วทางบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ รับเข้าทำงาน คนที่มีความคิดเชิงบวกจะคิดว่า ที่เราได้งานอาจเป็นเพราะเรามีความสามารถ หรือคุณสมบัติตามที่เขาต้องการ และเราเรียนจบและสมัครทำงานได้ตรงกับสาขาที่จบมา แต่หากคนที่คิดในเชิงลบก็จะคิดว่าเราว่าตัวเราเองนั้นโชคดีเป็นคนที่มีดวงที่เฮง

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจิตใจ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรื่นรมย์ (Pleasantness) 2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) 3) ไม่เครียด (No Stress) 4) การมองโลกในแง่ดี (Positive) ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดจิตใจ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) ความรื่นรมย์ (Pleasantness)	การที่บุคคลมีความรื่นรมย์ เกิดจากการเรียนรู้ และเกิดขึ้นภายในจิตใจ แสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการดำเนินงานต่อไปในระยะยาว และกระตือรือร้นให้ประสบความสำเร็จ	1) มีความสุข รื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 2) มีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ 3) มีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานให้สำเร็จออกมา 4) มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน 5) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)	การที่บุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจ ควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจา และความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น	1) มีความฉลาดทางอารมณ์ 2) มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ 3) มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 4) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 5) รู้ศักยภาพของตนเอง 6) สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข 7) มีความสามารถในการปรับตัว 8) มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3) การไม่เครียด (No Stress)	การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้ กล่าวคือเมื่อถูกปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยใกล้ชิด บีบคั้นก็สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยสามารถทำให้สถานการณ์ดังกล่าวลดความรุนแรง หรือคลายความรู้สึกกดดัน	1) ลดความรุนแรง หรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล 2) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด 3) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด 4) สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม 5) สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้
4) มองโลกในแง่ดี (Positive)	การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ และเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี และไม่เชื่อว่าเกิดจากโชคลาภ	1) มีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ 2) มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ 3) มีความเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี 4) แก้ปัญหาและอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดี 5) คาดหวังถึงเรื่องราวที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. องค์ประกอบของงาน (Work)

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของรัตนพล ยองใย

รัตนพล ยองใย (2561, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงคำว่างานว่า เป็นลักษณะของงานที่มีคุณสมบัติงานในด้านต่าง ๆ และประกอบ 5 ด้าน

1) ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจาก หลายๆ ด้านในหน่วยงาน ความเป็นอิสระ ทำให้บุคคล ความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงาน ให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของฐิติรัตน์ ชะเอม

ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563 : 12-13) ได้กล่าวถึง คำว่างาน ออกเป็นลักษณะปัจจัยในการปฏิบัติงาน และมีความหมายที่ว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรต่อองค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประกอบด้วย

1) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่องานที่ปฏิบัติและต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำงานรวมกันด้วยความสามัคคี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

5) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ที่ได้รับอิทธิพลจากแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของ อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์

อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์ (2556, หน้า 20-21) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงาน ความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดย ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช่จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของ Pignault and Houssemand

พิกนอลท์ และเฮาส์แมนด์ (Pignault & Houssemand, 2021, pp. 45-46) ได้กล่าวว่า งานในทางจิตวิทยา คือ การตีความของแต่ละคนเกี่ยวกับประสบการณ์จริงและปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานของเขา/เธอ จากมุมมองทางสังคมวิทยาเกี่ยวข้องกับการประเมินความหมายโดยอ้างอิงถึงระบบค่านิยม ในกรณีนี้ คำจำกัดความขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือสังคม ซึ่งทำให้การอธิบายแนวคิดนี้ซับซ้อนยิ่งขึ้น แต่ในระดับแนวความคิด ความหมายของงานมีสามรูปแบบที่แตกต่างกัน

1) การนำเสนองานของแต่ละบุคคล และค่านิยมที่เขา/เธอมีต่องานนั้น

2) ความชอบส่วนบุคคลสำหรับงานตามที่กำหนดโดยเจตนาที่ชี้นำการกระทำส่วนบุคคล

3) สามารถเข้าใจได้ว่าเป็นความสม่ำเสมอระหว่างตัวเองกับงาน คล้ายกับความสมดุลในความสัมพันธ์ส่วนตัวกับงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของจันทร์จิรา เลาวพงษ์ และคณะ

จันทร์จิรา เลาวพงษ์, นิตยา เจรียงประเสริฐ และศรัญญา กันตะบุตร (2563, หน้า 23-24) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน (Job Attributes) ที่มีผลต่อการเลือกงานค์ประกอบของงานทั้ง 11 ด้าน ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Pay) หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัสหรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้จากการทำงาน

2) สวัสดิการ (Fringe Benefit) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ ได้รับในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย

4) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (Managerial Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ

5) ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว (Long-term Career Prospects) หมายถึง ความก้าวหน้าของพนักงานถ้าทำงานกับองค์กรในระยะยาว เช่น โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง

6) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ (Responsibilities Given) หมายถึง การมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน

7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของพนักงาน

8) การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด (Marketability) หมายถึง การให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาทักษะ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ตามต้องการของตลาดแรงงาน

9) ความมั่นคงของงาน (Job Security) หมายถึง การให้ความคุ้มครองในด้านความสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน หรือโอกาสที่จะถูกปลดหรือยกเลิกการจ้างงาน

10) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อชุมชนหรือสังคม

11) งานที่มีความท้าทาย (Interest) หมายถึง ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของศุจินันท์ เจนจิตศิริ

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563, หน้า 17-18) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง กรอบความคิดที่พนักงานมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ การที่พนักงานใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน รู้สึกถึงความท้าทายในการทำงานซึ่งจะยิ่งเพิ่มคุณค่าให้แก่งานนั้น ทำให้พนักงานต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) คือ ลักษณะของงานที่มีความต่อเนื่องซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบ และทำงานนั้นได้จนจบกระบวนงาน

3) ความสำคัญของงาน (Task significant) คือ งานนั้น ๆ มีความสำคัญและทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าแก่ตนเอง บุคคลอื่น แผนกหรือทั้งองค์การ

4) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพนักงานได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถจัดตารางงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

5) การได้รับผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ พนักงานได้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลงานของตนเอง ได้ทราบว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร โดยพนักงานนั้นได้นำผลของงานนั้น ๆ มาแก้ไขปรับปรุงเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของสราวลี แซงแสวง

สราวลี แซงแสวง (2559 , หน้า 16) กล่าวว่า คุณลักษณะการทำงานของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองหลังจากการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สังคมสัมพันธ์ ธรรมนูญในองค์กร จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและสามารถนำไปสู่ความสุขในชีวิต

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2561, หน้า 28) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบและการส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน คือ ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่าง ๆ เอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเองซึ่ง องค์ประกอบและคุณลักษณะของงาน ได้แก่

1) ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

2) ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่หรืองานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกับผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและเกิดความพึงพอใจกับงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจ ของตนเองอย่างอิสระเสรี กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง

5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นที่ให้ผลสะท้อนกลับชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของฐานิตตา สิงห์ลอ

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563, หน้า 33) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ 5) การ

ทำงานที่จุดมุ่งหมายความสำเร็จร่วมกัน 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด 8) ความเป็นอิสระ

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของชโลธร แจ่มจำรัส

ชโลธร แจ่มจำรัส (2557, หน้า 9) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง รูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในงาน เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงจำนวนทักษะที่แตกต่างกันที่ต้อง ใช้ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผล ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและปรากฏผลงานอย่างชัดเจน ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึงลักษณะของงานซึ่งจะมีความสำคัญ และส่งผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้อื่น ทั้งในหรือนอกองค์กร ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึงระดับความมีอิสระที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงระดับการได้รับข้อมูลย้อนกลับของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของลาวรรณ เดียดขุนทด

ลาวรรณ เดียดขุนทด (2562, หน้า 10-11) กล่าวว่า งานมีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงาน กำหนดการทำงานและวิธีการต่าง ๆ เองและการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีความแตกต่าง เนื่องจากหลาย ๆ ด้านในองค์กร ทำให้บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ

2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการนั้น ทำให้เกิดความภูมิใจในผลงาน

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลในองค์กรเดียวกันหรือบุคคลภายนอกองค์กร

4) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งให้พนักงานมีอิสระในการคิดตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานได้รับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของภัสราพร แก้วบ้านฝาย

ภัสราพร แก้วบ้านฝาย (2561, หน้า 12-13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ซึ่งเกิดจากความชอบและความพยายามทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของ Mathias Blanz

Mathias Blanz (2017, p. 77) สรุปข้อมูลจากผลการศึกษาของพนักงาน สังคมสงเคราะห์ในเยอรมนี เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงาน แสดงถึงรูปแบบของคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน มีส่วนช่วย ให้ผู้จัดการร้านมีความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก ซึ่งผลสรุปเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พบว่า คุณลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) มีความเกี่ยวข้องกันทั้งความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งนี้คุณลักษณะงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของพงศ์วิศิษฏ์ สอนเฉลิม

พงศ์วิศิษฏ์ สอนเฉลิม (2562, หน้า 9-10) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน คือ การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ โดยคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูง และการขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของลำเทียน เผ้าอาจ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 13-14) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีองค์ประกอบ 6 ด้าน

1) การมีปฏิสัมพันธ์หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนิน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

4) การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานทีสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานทีตรงกันและแจ่มชัด

5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6) การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของประทีป แสงแพร

ประทีป แสงแพร (2562, หน้า 15) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปองค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่

1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลลัพธ์ของงานมีประโยชน์ มีความคุ้มค่าและผู้ใช้ผลงานนี้เกิดความพอใจผลการทำงาน ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และสำเร็จ ได้ในระยะเวลารวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตผลงานวางแผนไว้อย่างลงตัว ทั้งนี้อยู่ภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาที่เหมาะสม

3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้อย่างเหมาะสมกับงานและมีการพัฒนาเทคนิค การทำงานตลอดจนเทคนิคการวางตำแหน่งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน ทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดต้อง เป็นไปตามที่วางแผนไว้คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของธนายุ ภู่วิทยาธร

ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561, หน้า 17) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณงานตรงกับจำนวนงานที่วางแผนไว้ และมีปริมาณเหมาะสมตามเป้าหมายอยู่เสมอ 2) คุณภาพงาน (Quality

of Work) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งผลงานมีคุณภาพดี 3) เวลาในการทำงาน (Timing of Work) หมายถึง การใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้เสร็จก่อนหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของทศพร จิรกิจวิบูลย์

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง ภารกิจ หน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันหรือองค์กร ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของก่อกนิษฐ์ คำมะลา

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นเฉพาะของบุคคล เฉพาะตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

องค์ประกอบของงานตามทัศนะของโชคชัย ธาตุไพบูลย์

โชคชัย ธาตุไพบูลย์ (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การออกแรงกายหรือแรงความคิดอะไรบางอย่างเพื่อแลกมาด้วยชิ้นงานหรือผลงานที่เราต้องการ และเพื่อแลกกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่เราหวังจะได้รับจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งปัจจัยในการทำงานสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และ 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม

องค์ประกอบของงาน ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 สังเคราะห์องค์ประกอบของงาน

องค์ประกอบของงาน	1) รัตนพล ยองใย (2561)	2) ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563)	3) อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์ (2556)	4) Pignault & Houssemand (2021)	5) จันทร์จิรา เลาวพงษ์ และคณะ (2563)	6) ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563)	7) สราวลี แซ่งแสวง (2559)	8) สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2561)	9) ฐานิตดา สิงห์คอ (2563)	10) ชโลธร แจ่มจำรัส (2557)	11) ลาวรรณ เดียดขุนทด (2562)	12) ภัสราพร แก้วบ้านฝาย (2561)	13) Mathias Blanz (2017)	14) พงศ์วิศิษฐ์ สอนเฉลิม (2562)	15) ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	16) ประทีป แสงแพร (2562)	17) ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561)	18) ทศพร จิรกิจวินูลย์ (2556)	19) ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563)	20) โชคชัย ธาตุไพบูลย์ (2564)	**ความถี่**
1) อิสระ	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓		12
2) ข้อมูลป้อนกลับ	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓			12
3) ค่าตอบแทน					✓		✓					✓									3
4) กำกับดูแล	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓							10
5) ทักษะและความชำนาญ		✓				✓		✓		✓			✓	✓				✓			7
6) ความก้าวหน้า		✓			✓							✓									3
7) สภาพแวดล้อม		✓			✓		✓											✓	✓	✓	6
8) ความสัมพันธ์ที่ดี		✓			✓		✓					✓			✓						5
9) คุณภาพของงาน			✓													✓	✓				3
10) ปริมาณงาน			✓													✓	✓				3
11) เวลา			✓													✓	✓				3

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบของงาน	1) รัตนพล ยองใย (2561)	2) ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563)	3) อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์ (2556)	4) Pignault & Houssemand (2021)	5) จันทร์จิรา เลาวพงษ์ และคณะ (2563)	6) ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563)	7) สราวลี แซ่งแสวง (2559)	8) สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2561)	9) ฐานิตดา สิงห์ลอ (2563)	10) ชโลธร แจ่มจำรัส (2557)	11) ลาวรรณ เดียดขุนทด (2562)	12) ภัสราพร แก้วบ้านฝาย (2561)	13) Mathias Blanz (2017)	14) พงศ์วิศิษฐ์ สอนเฉลิม (2562)	15) ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	16) ประทีป แสงแพร (2562)	17) ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561)	18) ทศพร จิรกิจวินูลย์ (2556)	19) ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563)	20) โชคชัย ธาตุไพบูลย์ (2564)	**ความถี่**
12) ค่าใช้จ่าย			✓													✓					2
13) ความมั่นคง					✓		✓														2
14) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					✓										✓						2
15) ความไว้วางใจ									✓						✓						2
16) การให้ความช่วยเหลือ									✓					✓	✓						3
รวม	3	4	4	2	7	4	7	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	2	1	78

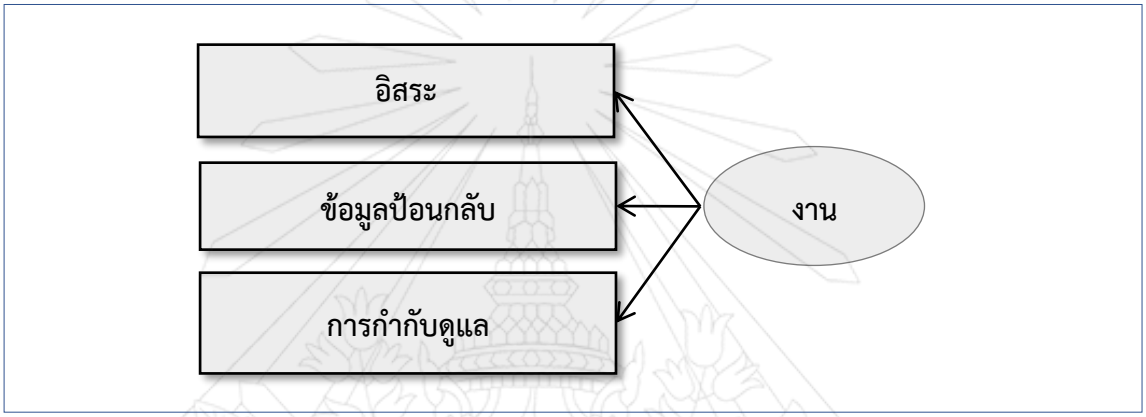
จากตารางที่ 2.7 สังเคราะห์องค์ประกอบของงาน พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวน 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 อิสระ (Autonomy)

องค์ประกอบที่ 2 ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back)

องค์ประกอบที่ 3 การกำกับดูแล (Organize)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของจิตใจดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของงาน

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบขององค์ประกอบของงานที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) อิสระ (Autonomy)

2) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

3) การกำกับดูแล (Organize)

1. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของอิสระ (Autonomy)

Bakker and Demerouti (2007, p. 57) ได้กล่าวถึง ความเป็นอิสระของมนุษย์มาจากการอ้างอิงทฤษฎีแบบจำลองภาระงานและ ทรัพยากร (Job Demands-Resources Model: JD-R) ซึ่งนักวิจัยที่เชื่อว่าความผูกพัน (Engagement) และความท้อถอย (Burnout) เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกันนั้นนิยมใช้ทฤษฎีนี้อย่างมาก เนื่องจากทฤษฎีนี้ได้ อธิบายถึงความแตกต่างของความผูกพันและความท้อถอยอย่างชัดเจน โดยความผูกพันในงานเป็นผลมาจากทรัพยากรที่มีลักษณะจูงใจ และความเป็นอิสระซึ่งสามารถแบ่งทรัพยากรดังนี้

1. ทรัพยากรในงาน (Job Resources) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของบุคคล

1.1 ความเป็นอิสระ (Autonomy)

1.2 ข้อมูลป้อนกลับของงาน (Performance Feedback)

1.3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support)

1.4 การให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา (Supervisor Coaching) เป็นต้น

2. ทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลที่ทำให้สามารถรับมือกับปัญหาและควบคุมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น

2.1 สมรรถภาพของบุคคล (Self-Efficacy)

2.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

2.3 ความยืดหยุ่น (Resilience)

2.4 ความนับถือตนเอง (Self-Esteem)

Taylor and Lonsdale (2010, p. 67) ความเป็นอิสระ คือ การปฏิบัติหน้าที่ในตนเองจากคนรอบข้างที่มีความสำคัญจึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการกำหนดตนเอง ทั้งยังส่งผลและส่งเสริมต่อการรับรู้ความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา โดยเป็นการกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ หรือกำหนดตนเองให้ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย ที่อยู่บนความต้องการพื้นฐานทางกระบวนการจิตวิทยา (Basic Psychological Needs) จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวก และใช้ทำนายถึงความมุ่งมั่นในตนเองด้วยการกำกับตนเองในพฤติกรรมการออกกำลังกาย การวางแผนจัดโปรแกรมการออกกำลังกายนั้น ให้ได้รับประโยชน์ ผ่านความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยาเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในตนเอง

Lim and Wang (2009, p. 98) กล่าวถึงความเป็นอิสระว่า คือ การรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองกับความพยายามมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา สรุปได้ว่าการรับรู้ ต่อการสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลซึ่งกันและกันในพฤติกรรม การออกกำลังกาย และถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนวิชาพลศึกษา และสนับสนุนประสบการณ์ที่ดีให้กับนักเรียนเพื่อไปสู่การออกกำลังกาย โดยเฉพาะเป็นการรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองจากการสอนที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี (Feedback) เช่น กลยุทธ์หรือการวางแผนการเล่น หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้รับรู้ถึงการนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรมที่มีเป้าหมายมุ่งไปที่งาน ทำให้รู้สึกมีทางเลือกและได้รับเหตุผลในการปฏิบัติ เป็นผลไปสู่ความตั้งใจอย่างอิสระในการเรียนและการทำกิจกรรมทางกาย การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มระดับความต่อเนื่องของรูปแบบ แรงจูงใจของความมุ่งมั่นในตนเองจากการกำกับพฤติกรรมของตนเองในการเรียนวิชาพลศึกษา รวมทั้งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำกิจกรรมทางกาย

Edmunds etal. (2007, p. 88) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองให้ผลที่ดีในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติตาม โปรแกรมการออกกำลังกายจากผู้แนะนำการออกกำลังกายซึ่งมาจากการคำปรึกษา ข้อแนะนำ และการมีส่วนร่วม รวมถึงการสอนวิธีออกกำลังกายที่ถูกต้อง การมีปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างผู้ให้คำแนะนำกับคนออกกำลังกาย ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการรักษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเริ่มต้นของการจัด โปรแกรมออกกำลังกายนั้นเป็นผลทำให้เกิดการเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมจนสำเร็จตามโปรแกรมการออกกำลังกาย

Hagger & Chatzisarantis (2008, p. 78) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระ จะรวมไปถึงออกกำลังกาย รวมไปถึงปัจจัยจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การให้ข้อมูล ย้อนกลับทางบวก วิธีการสอน การให้รางวัล และเกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการความพึงพอใจ พื้นฐานทางจิตวิทยา และส่งผลไปยังลักษณะของแรงจูงใจดังนี้

1) การกำกับตนเองในการออกกำลังกาย รวมไปถึงเป็นตัวเชื่อมที่ส่งผลถึงความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น ความมุ่งมั่นในตนเองในการกำหนดพฤติกรรมตนเองให้ออกกำลังกายจนสำเร็จ

2) อธิบายถึงโครงสร้าง ของลักษณะเหตุการณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรม และปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม ที่ส่งผลหรือรวมไปถึงการผ่านตัวกลาง คือ การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ทางจิตวิทยา และเชื่อมต่อกับรูปแบบหรือลักษณะของแรงจูงใจไปยังพฤติกรรม หรือความตั้งใจ และสุดท้าย

3) เพื่อใช้เป็นแนวทางที่ถูกต้องของโครงสร้างแรงจูงใจสำหรับนักจิตวิทยา เพื่อนำไปปฏิบัติในการส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยมีเป้าหมายไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเริ่มต้นจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคคลเริ่มต้นออกกำลังกาย และมีการออกกำลังกายได้อย่างต่อเนื่อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 อิสระ หมายถึง เป็นใหญ่, เป็นไทแก่ตัว, เช่น อิสรชน, ที่ปกครองตนเอง เช่น รัฐอิสระ, ไม่ขึ้นแก่ใคร, ไม่สังกัดใคร, เช่น อาชีพอิสระ นักเขียนอิสระ

ปิยะพันธ์ ทยานิธิ (2558, หน้า 17) คำว่าอิสระ หมายถึง ปกครองตนเอง ไม่อยู่ใต้การควบคุม ไม่ต้องพึ่งพา แต่ไม่ใช่การเป็นเอกเทศ ทำตามอำเภอใจ ไม่ต้องฟังใคร เอาตัวเองเป็นที่ตั้ง

Alder (1993, p. 98) ได้ให้ความหมายของความมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในที่ทำงาน ที่ได้ออกแบบลักษณะงานเสนอและนำความคิดมาใช้นำเสนองานใหม่ตัดสินใจว่าจะทำงานกี่ชั่วโมงและกำหนดเวลาหยุดพักงานได้และตัดสินใจในเรื่องอัตราความเร็วของการปฏิบัติงานได้ มีอิสรภาพในการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเท

กำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

Monday (2002) ได้ให้ความหมายของความมีอิสระว่า คือบุคคลมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองและสามารถพินิจพิเคราะห์ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงานเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการรับผิดชอบต่องานบุคคลนั้นจะมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการ ทำงานด้วย มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีปฏิบัติงานได้

Walker (2001, p. 65) ระดับของความมีอิสระในการคิดของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับงานของตนเองพนักงานอิสระอย่างมากไม่ถูกควบคุมและมีอิสระในการคิดวางแผนและปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดเวลาการปฏิบัติงานและวิธีปฏิบัติงานได้จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความมีอิสระในการทำงานได้ว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีอิสระในความคิดการกระทำและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานโดยไม่ถูกควบคุมจากภายนอก แต่อยู่ในขอบเขตของงานคนรับผิดชอบ

กฤติน กฤตานุกูลย์ (2550, หน้า 22) ความหมายของความมีอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีอิสระในความคิดการกระทำและมีอิสระในการคัดสินใจในการ ทำงานโดยไม่ถูกควบคุมจากภายนอก แต่อยู่ในขอบเขตของงานที่ตนรับผิดชอบ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ทิศนา แขมมณี (2562, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ข้อมูลย้อนกลับ ที่มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย่ (Gagne) ที่ว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับจะทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจหรือปรับตนเองได้ดีขึ้นหากทำให้ผู้เรียนได้ทราบผลการเรียนรู้เร็วเท่าใดจะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีผลดีมากขึ้นเท่านั้น เมื่อบุคคลมีการตอบสนองต่อกิจกรรมแล้วได้รับข้อมูลกลับในทางที่ดีซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือการเสริมแรงในรูปต่าง ๆ เช่น คำชมเชยความพอใจความสำเร็จความก้าวหน้าหรืออื่น ๆ ก็จะทำให้แสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งและมีความคงทนในการแสดงพฤติกรรมกาย และเชื่อว่าความรู้มีหลายประเภท บางประเภทสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องใช้ความคิดที่ลึกซึ้ง บางประเภทมีความซับซ้อนจำเป็นต้องใช้ความสามารถในขั้นสูง โดยกระบวนการเรียนรู้ และการจดจำของมนุษย์นั้นต้องใช้กระบวนการจัดกระทำข้อมูลในสมอง ซึ่งมนุษย์จะอาศัยข้อมูลที่สะสมไว้มาพิจารณาเลือกจัดกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และในขณะที่กระบวนการจัดกระทำข้อมูลภายในสมองกำลังเกิดขึ้น เหตุการณ์ภายนอกมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหรือการยับยั้งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้จึงควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการ เรียนรู้แต่ละประเภทที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ซึ่งเอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ภายในของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้อย่างดี รวดเร็ว และสามารถจดจำสิ่งที่เรียนได้นานมากที่สุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแจ้งจุดประสงค์

การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบก่อนที่จะเริ่มเรียนรู้ในแต่ละครั้ง โดยมีหลักการที่สำคัญ 9 ประการ ได้แก่ 1) การเร่งเร้าความสนใจ 2) การบอกวัตถุประสงค์ 3) การทบทวนความรู้เดิม 4) การนำเสนอเนื้อหาใหม่หรือสิ่งเร้าใหม่ 5) การชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ 6) การกระตุ้น การตอบสนองบทเรียน 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 8) การประเมินผลการ แสดงออก (Assess Performance) และ 9) การสรุปและนำไปใช้

Gielen, S. et al. (2010, p. 47) ได้นิยามการให้ข้อมูลป้อนกลับไว้ว่า ข้อมูลป้อนกลับเป็นสารสนเทศทั้งหมดที่ผู้เรียนได้รับหลังจากการตอบ เพื่อแจ้งให้กับผู้เรียนได้ทราบถึงระดับการเรียนรู้และทักษะที่แท้จริงของตนเอง ทั้งนี้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความแตกต่างกันระหว่างข้อมูลป้อนกลับจากภายนอกกับข้อมูลป้อนกลับจากภายในโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับจากภายนอกเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับจากครูหรือเพื่อนและข้อมูลป้อนกลับจากภายใน เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจากตัวผู้เรียนเองการให้ข้อมูลป้อนกลับยังมีอีกหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยวาจา (Oral Feedback) และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยลายลักษณ์อักษร (Written Feedback)

Rollinson, P. (2005, p. 79) การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนสำคัญในการประเมินระหว่างเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและควรที่จะปฏิบัติในทุกวิชาโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับนั้นสามารถที่จะให้แก่ผู้เรียนระหว่างการเรียนได้ตลอดเวลาทั้งในและนอกห้องเรียนทั้งโดยเพื่อนและโดยครูด้วยวิธีการพูดและเขียนหรือแบบออนไลน์ซึ่งถือว่าเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Formative Feedback)

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2544, หน้า 78) ข้อมูลป้อนกลับคือปฏิกิริยาโต้กลับของโปรแกรมที่มีต่อการตอบสนองของผู้เรียนและมีได้หลายรูปแบบรวมไปถึงข้อความและกราฟิกในบทเรียนข้อมูลป้อนกลับจะต้องช่วยเพิ่มให้ผู้ เรียนคิดและเข้าใจในสารสนเทศที่ได้รับ

ชั่วฮาน (Chauhan, 1982: 46-47) กล่าว ถึงหลักการของข้อมูลป้อนกลับว่าหลักการอย่างหนึ่งของโปรแกรมคือเมื่อผู้เรียนเรียนจากโปรแกรมแล้วหลังจากตอบคำถามในกรอบแล้วเขาก็ควรจะได้รับรู้ผลของการตอบสนองของเขาได้ทันทีเพื่อที่ผู้เรียนจะได้ เปรียบเทียบสิ่งที่เขาตอบกับคำตอบที่ถูกของโปรแกรมถ้าผู้เรียนตอบถูกคำตอบของเขาก็จะได้รับการยืนยันว่าถูกและถ้าคำตอบผิดโปรแกรมจะบอกคำตอบที่ถูกให้สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจ และมีโอกาสจะตอบถูกได้เมื่อมีการถามทำนองเดียวกันในครั้งต่อไปในความเป็นจริงการเรียนที่ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ และทำกิจกรรมด้วยความพอใจจะทำให้ผู้เรียนมีความคงทนในการจำดีกว่าผู้เรียนทีตอบผิดและทำกิจกรรมอย่างไม่เต็มใจ

Stolurow (1974, pp. 390-400) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึงข้อมูลที่บอกผู้เรียนให้ทราบผลหรือความสำเร็จของการกระทำที่ผู้เรียนกระทำทำให้ผู้เรียนรู้ผลการตอบสนองนั้นว่าถูกหรือผิด รูปแบบของการให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งได้มีผู้วิจัยในต่างประเทศนั้นสามารถจัดแบ่ง

รูปแบบของการให้ข้อมูลป้อนกลับได้ หลายลักษณะคือการให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะเป็นข้อความโดด ๆ บอกเพียงว่าถูกหรือผิดเท่านั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับในรูปประโยคที่ทำให้เข้าใจเรื่องได้การให้ข้อมูลป้อนกลับไม่ตอบจึงถูกหรือผิดบวกกับคำอธิบายว่าซึ่งคำอธิบายประเทศแบ่งแบ่งเป็นคำอธิบายที่เป็นคำจำกัดความหรือคำอธิบายเกี่ยวกับคำบรรยายเกี่ยวกับตัวเลือกที่ถูกต้องการอธิบายหลักเหตุผลว่าทำไมตัวเลือกที่ถูก

Carter (1984, p. 53) ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึงข้อมูลที่ช่วยในการเรียนรู้โดยผลป้อนกลับจะเป็นตัวที่ทำหน้าที่ประเมินหรือช่วยตรวจแก้การตอบสนองที่ผู้เรียนจะกระทำต่อสิ่งเร้าใจขั้นต่อไป การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้โดยเป็นตัวแปลที่สำคัญอย่างยิ่งที่สามารถควบคุมการเรียนรู้ได้หรืออาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้จะไม่สมบูรณ์ถ้าหากไม่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

Gilman (1969, p. 503) การให้ผลป้อนกลับในการเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนั้นเป็นการประเมินการตอบสนองของผู้เรียนว่าถูกหรือผิดจากข้อมูลที่ได้เก็บไว้ ในหน่วยความจำของคอมพิวเตอร์และมารถให้ผลป้อนกลับของการตอบสนองได้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็นข้อได้เปรียบอันสำคัญของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่เหนือกว่าการสอนที่เหนือกว่าการสอนรายบุคคลแบบอื่น ๆ เป็นบทเรียนโปรแกรม

สุกัญญา (2533, หน้า 23) ข้อมูลป้อนกลับ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนซึ่งเป็นบทเรียนประเภทหนึ่งสำหรับการเรียนรายบุคคล (Individualized Instruction) เพราะข้อมูลป้อนกลับช่วยให้ผู้เรียนได้รู้และเข้าใจสภาพหรือผลการเรียนของคนตลอดเวลาในขณะที่เรียน การให้ผลย้อนกลับว่าเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำของอินทรีย์ซึ่งจะทำให้อินทรีย์รู้ว่าตนได้ทำพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่อีก ทั้งการกระทำก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมย่อมจะได้รับการเสริมแรงการให้ผลย้อนกลับหรือการให้ผู้เรียนผลการตอบสนองของตนสอดคล้องกับทฤษฎีการวางเงื่อนไขที่กล่าวว่าการที่อินทรีย์แสดงการตอบสนอง สนองแล้วได้ผลลัพธ์ออกมาทันทีจัดว่าเป็นการเสริมแรงที่สำคัญในขบวนการเรียนรู้เรียนรู้

สุมาลี ยุทธวรวิทย์ (2560, หน้า 21) กล่าวถึง ข้อมูลป้อนกลับว่าเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ หรือเป็นกระบวนการตรวจปรับที่ทำให้ผู้สอนทราบถึงลักษณะพฤติกรรมและระดับความเข้าใจของผู้เรียนและปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่สอนไปแล้วอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเป็นข้อมูลที่ให้กับบุคคบที่เป็นการรักษาและปรับปรุงงาน ช่วยให้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และเพิ่มการตระหนักในตนเอง (Self-awareness) ช่วยให้ทำความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนของผลงาน เพื่อการแก้ไขขัดเกลาผลงานให้ดีขึ้นในอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้รับข้อมูลมีการเรียนรู้แนวทางใหม่ มีการเติบโต และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง -การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก (Positive Feedback) มีเป้าหมายเพื่อเสริมแรงในพฤติกรรมที่ดีหรือ

เป็นการแนะนำรูปแบบการทำงานที่มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น-การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงแก้ไข (Corrective Feedback) เพื่อเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาในสิ่งที่แก้ไข

Freedman (1987, pp. 200-201) หมายความถึง ปฏิกิริยาโต้ตอบทุกอย่างที่มีต่องานของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ก็ตามจะเป็นไปในรูปของการเขียนหรือบอกปากเปล่าจากผู้สอน เพื่อนหรือจากตัวผู้เรียนเองที่มีต่อฉบับร่างหรือฉบับ จริงก็ได้ทั้งนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชี้แนะอย่างชัดเจนหรือคร่าว ๆ พอให้เกิดแนวคิดก็ได้ทั้งสิ้น

Stuart-Hamilton (1995, pp. 179-180) อธิบายความหมายผลป้อนกลับ หมายถึง การให้ข้อมูลแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหลังจากที่ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วหรือขณะที่กำลังทำงานนั้นอยู่มีเป้าหมายเพื่อให้เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเดิมนี้ในครั้ง

The American Heritage dictionary (1999, pp. 234-235) อธิบายความหมายผลป้อนกลับว่าเป็นการนำส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ (Output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการหรือระบบซึ่งเป็นข้อมูลกลับ กระบวนการการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อจุดประสงค์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของเกี่ยวการกำกับดูแล (Organize)

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2542, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การกำกับดูแลหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานตามหลักการบริหารราชการแผ่นดินแบบกระจายอำนาจ ที่หน่วยงานหนึ่งมีอำนาจในการควบคุมอีกหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในการกำกับดูแลให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือตามอำนาจหน้าที่ หรืออำนาจที่องค์กรที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรอื่นในการให้องค์กรนั้น ๆ ทำงานภายใต้กฎหมาย

ชำนาญ จันทร์เรือง (2561, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การกำกับดูแล (Tutelle Administrative) เป็นการใช้อำนาจของราชการส่วนกลางกับราชการส่วนภูมิภาค เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของราชการส่วนท้องถิ่นว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หากเห็นว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายมีอำนาจไม่อนุมัติให้การกระทำนั้นมีผลบังคับ หรืออาจยกเลิกเพิกถอนการกระทำนั้นแล้วแต่กรณี แต่ไม่มีอำนาจตรวจสอบความเหมาะสมหรือการใช้ดุลพินิจหรือสั่งการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ได้

AMT ADMIM (2562, p. 27) ได้กล่าวการกำกับดูแล มีชื่อเรียกอื่น ๆ ที่อาจได้ยินในบริบทต่าง ๆ เช่น ธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล หรือ Corporate Governance หรือ CG ซึ่งอาจพูดรวม ๆ มีความทำนองเดียวกันว่า หมายถึง การบริหารจัดการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ทริกเกอร์ (Tricker, 1984, pp. 156-157) ได้ให้ความหมายของคำว่าการกำกับดูแลว่าเป็นบทบาทของบุคคลที่มีการควบคุมที่ซึ่งอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัทหรือองค์กรโดยตรง แต่ด้วยการให้แนวทางรวมของบริษัท การควบคุมดูแลการทำงานของผู้บริหาร

และสร้างความพึงพอใจให้กับหน่วยงานที่ควบคุมดูแลทางด้านกฎระเบียบโดยการให้ความสำคัญนอกเหนือจากขอบเขตการทำงาน

เคตเบอรี่ (Cadbury, 1992, pp. 157-158) ได้ให้ความหมายของคำว่าการกำกับดูแลกิจการว่า เป็นระบบในการชี้นำและควบคุมบริษัท

คีเซย์และไวท์ (Keasey & Wright, 1993, pp. 79-80) ได้ให้ความหมายของคำว่าการกำกับดูแลกิจการว่า โครงสร้างกระบวนการวัฒนธรรมและระบบที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จในองค์กรแคนนอน

แคนนอน (Cannon, 1994, pp. 50-51) ได้ให้ความหมายของคำว่าการกำกับดูแลกิจการว่า เป็นกิจกรรมทั้งหมดที่ทำให้กฎระเบียบภายในของบริษัท เป็นไปตามกฎระเบียบที่ถูกสร้างขึ้นจากหน่วยงานควบคุมและผู้ที่เป็นเจ้าของและมีอำนาจ ในการควบคุมนอกจากยังรวมถึงการพิทักษ์ทรัพย์สินและการจัดการ

พาคินซัน (Parkinson, 1994, p. 90) ได้ให้ความหมายของคำว่าการกำกับดูแลกิจการว่าเป็นกระบวนการในการดูแลและควบคุมเพื่อที่จะให้แน่ใจว่าผู้บริหารของ บริษัท ดำเนินงานในแนวทางเดียวกับสิ่งที่ผู้ถือหุ้นให้ความสำคัญ

Corporate Governance Handbook (1996, p. 87) ได้ให้ความหมายของคำว่าการกำกับดูแลกิจการว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้นกับบริษัทและวิธีการที่ผู้ถือหุ้นปฏิบัติเพื่อจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดมากยิ่งไปกว่านั้นยังรวมถึงความกระตือรือร้นของผู้ถือหุ้นในการที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นใน บริษัท

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยของงาน ว่าหมายถึง ความหลากหลายของทักษะ โดยมีคุณลักษณะที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงานทำให้บุคคล ความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการได้ เป็นงานที่สำคัญอาจกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ ความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีผลย้อนกลับของงานที่ชัดเจน

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของงาน 3 องค์ประกอบ คือ 1) อิสระ (Autonomy) 2) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 3) การกำกับดูแล (Organize) ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดเกี่ยวกับงาน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) อิสระ (Autonomy)	การที่บุคคลมีความเป็นอิสระ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองและสามารถพินิจพิเคราะห์ตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงานเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการรับผิดชอบต่องานบุคคลนั้นจะมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการ ทำงานด้วย	1) มีความเป็นอิสระ 2) ตัดสินใจด้วยตนเอง 3) มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ 4) มีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน 5) สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่
2) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	การให้ข้อมูลแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหลังจากที่ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วหรือขณะที่กำลังทำงานนั้นอยู่มีเป้าหมายเพื่อให้เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ หรือการนำส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ (Output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการหรือระบบซึ่งเป็นข้อมูลกลับ เพื่อจุดประสงค์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	1) มีการปฏิบัติงานหลังจากที่ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว 2) มีเป้าหมายเพื่อให้เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ 3) มีความต้องการเปลี่ยนแปลงโดยนำผลลัพธ์ที่เป็นข้อมูลป้อนกลับมาพิจารณา 4) มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน 5) การสอบถามความก้าวหน้าของงาน 6) มีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน 7) มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 8) สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ เกิดกำลังใจ

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3) กำกับดูแล (Organize)	กิจกรรมทั้งหมดภายในบริษัท ที่ถูกสร้างขึ้นจากหน่วยงานควบคุมและผู้ที่เป็นเจ้าของและมีอำนาจ รวมถึงการพิทักษ์ทรัพย์สินและการจัดการเพื่อที่จะให้แน่ใจว่าผู้บริหารของบริษัท หรือองค์กรดำเนินงานในแนวทางเดียวกับสิ่งที่ผู้ถือหุ้นให้ความสำคัญ	1) มีการสร้างจากหน่วยงานควบคุม/ผู้ที่เป็นเจ้าของหรืออำนาจ 2) มีการกำกับควบคุมดูแล จากผู้ที่เป็นเจ้าของและอำนาจ 3) มีการดำเนินงานในแนวทางเดียวกับระหว่างผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นในบริษัท 4) การใช้อำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย 5) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

4. องค์ประกอบของสังคม (Social)

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของวศิน อินทสระ

วศิน อินทสระ (2556, หน้า 22) ได้กล่าวถึงลักษณะของสังคมที่ส่งผลต่อความสุขดังนี้

1) มีกิริยามารยาทงามเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น

2) เว้นกิริยาวาจาหรือการกระทำทางกายวาจาอันเป็นไปเพื่อเบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน

3) สามารถควบคุมกายวาจาของตนให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดีงามได้

4) คนในสังคมไม่เบียดเบียนกันด้วยกายหรือวาจา

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของสิริวรรณ ศรีพหล

สิริวรรณ ศรีพหล (2555, หน้า 21) ได้กล่าวถึง สังคมว่า ก่อนที่เราจะเข้าใจถึงคำว่าสังคมได้ ควรได้รับการเรียนรู้จากวิชาสังคมศึกษาจากในสถานศึกษาก่อน กล่าวคือ การศึกษาสังคมในระดับโรงเรียน ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับสังคมในบริบทที่ผู้เรียนอาศัยอยู่ ซึ่งมีทั้งผู้คนและสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย การเรียนรู้เกี่ยวกับสังคมจะต้องใช้เนื้อหาสาระที่เป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งสังคมศึกษาที่สอนในโรงเรียนได้จากเนื้อหาในวิชาสังคมศาสตร์ เนื้อหาจากวิชาสังคมศาสตร์เป็นพื้นฐานสำคัญและจำเป็น เพราะถ้าไม่มีเนื้อหาก็ไม่สามารถสอนได้ ความรู้ในสังคมศึกษามีลักษณะพิเศษ คือ ได้มาจากความรู้ที่คัดสรรจากความรู้ในสาขาสังคมศาสตร์โดยส่วนใหญ่

ได้แก่ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา รวมทั้งสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม ซึ่งองค์ความรู้ของสังคมศึกษานั้น สามารถแยกเป็นข้อเท็จจริง มโนมติ และหลักการหรือแนวคิดสำคัญดังนี้

1) เป็นกระบวนการถ่ายทอดมรดกทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการถ่ายทอดมรดกทางสังคม กล่าวคือ ต้องการให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ทางสังคม ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อมนุษย์การจัดระบบขององค์การต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ฯลฯ

2) การนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน การนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน กล่าวคือ การมุ่งศึกษาให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การปรุงแต่งชีวิตให้ดีขึ้น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมือง และอื่น ๆ อีกมากมาย

3) เป็นการพัฒนาทักษะ ค่านิยม เจตคติ เป็นการพัฒนาทักษะ ค่านิยม เจตคติ กล่าวคือ มุ่งฝึกฝนให้เยาวชนมีค่านิยมที่ดี เจตคติ ที่ดีมีความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรม และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม สร้างสรรค์ให้เป็นสังคมที่มีคุณค่า และการดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างผาสุก

4) เป็นการศึกษาให้เป็นพลเมืองที่ดีเป็นการศึกษาให้เป็นพลเมืองที่ดีตามระบอบประชาธิปไตยให้มีความเข้าใจระบบ การเมืองการปกครอง รู้จักสิทธิและหน้าที่มีบทบาทการเมือง ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำรงชีพ เข้าร่วมกิจกรรมของสังคมได้ช่วยกันพัฒนาประเทศหรือสังคมที่ตนอยู่อาศัยให้เจริญก้าวหน้า

องค์ประกอบย่อยเกี่ยวกับสังคมตามทัศนะของนิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว

นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2556, หน้า 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของสังคมที่ส่งผลต่อความสุขดังนี้

1) ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

2) มีทักษะในการปรับตัวในสังคมคือสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนร่วมมือกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ความเป็นตัวของตัวเอง รู้กาลเทศะ

3) ความสามารถในการช่วยตัวเองในชีวิตประจำวัน

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของพัชรินทร์ รุจิรานุกูล และสุรีย์มาศ สุขกสิ

พัชรินทร์ รุจิรานุกูล และสุรีย์มาศ สุขกสิ (2563, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า คำว่าสังคมหากปลูกฝังเจตคติค่านิยมและความซาบซึ้งให้แก่คนในสังคม คือ พัฒนาด้านจิตพิสัย ทำให้ผู้คนสามารถมองเห็นคุณค่าของกฎหมาย จารีต ประเพณี ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม ตระหนักถึงภาระ และหน้าที่ของตน เกิดความรับผิดชอบ และแก้ไขปัญหาของสังคมด้วยความเต็มใจ มีเหตุผล ความหมายคือ หากผู้นั้นเข้าใจในความเป็นสังคมแล้วนั้น ทำให้บุคคลนั้น ๆ เนื่องจากหากบุคคลเข้าใจในสังคมแล้ว จะช่วยขัดเกลาให้เยาวชนมีค่านิยมที่ดี มีความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของ

ชาติ สิ่งเหล่านี้ทำให้ให้ผู้ที่เรียนเกี่ยวกับสังคมมาแล้วเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นพลเมืองดีของสังคม ซึ่งเท่ากับเป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคมได้อีกทางหนึ่ง

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของณฐาภรณ์ ซื่อมาก

ณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และ 3) ความเข้าใจร่วมรู้สึก

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของทับทิมทอง กอบัวแก้ว

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555, หน้า 56-57) กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะทางสังคมของผู้เรียนพิจารณาได้จากความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะการทำงานกลุ่ม การรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยดังกล่าวจะศึกษาและส่งเสริมทักษะทางสังคม 2 ด้าน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนกับบุคคลอื่น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการสร้างเสริมทักษะสังคมให้กับตนเอง

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของเอมอร กฤษณะรังสรรค์

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2546, หน้า 20) กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน โดยจะเป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ 1) การยอมรับและให้เกียรติหมายถึง การยอมรับ ลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตรและความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น เสมือนเราเป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้นไม่สามารถดำเนินไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้และ 3) การจริงใจ หมายถึงการไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึง ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของเกสร มุ้ยจีน

เกสร มุ้ยจีน (2559, หน้า 678) กล่าวว่า สังคมที่เข้มแข็งหมายถึง การที่ประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติร่วมกันหรือมีความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกันหรือมีการรวมกลุ่มกัน จะอยู่ห่างกันก็ได้แต่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างและมีการจัดการ เมื่อเกิดความเป็นชุมชนขึ้น การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์ และมีศักยภาพ

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของพระใบฎีกากิตติพงษ์ สีลสุทฺโธ และคณะ

พระใบฎีกากิตติพงษ์ สีลสุทฺโธ และรัชชานนท์ ศุภพงศ์พิเชฐ (2558, หน้า 18) กล่าวว่า บุคคลจะมีความสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้นระหว่างบุคคล ถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจร่วมกัน หมายถึง ความพอใจที่จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน เกิดเป็นความชอบพอระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์และผลเสียที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างจะได้รับ เช่น ความพอใจ หรือความอาย ความน่าเบื่อ โดยบุคคลจะคาดหวังถึงผลประโยชน์ที่ ตนควรได้รับ ถ้าหากเปรียบเทียบหรือ ประเมินผลแล้ว รู้สึกว่าตนได้รับผลประโยชน์ไม่เป็นไปตาม ระดับที่ตนคาดหวังไว้ก็จะไม่มีความสุข ความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นทำให้คงความสัมพันธ์นั้น ๆ ไว้เมื่อผลประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่าที่คาดหวังไว้

2) ความเอื้อเฟื้อ คือ การที่บุคคลได้ให้ประโยชน์ของตนเองต่อผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งการให้จะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ให้ ความสัมพันธ์จะคงอยู่ ฉะนั้นผู้แสดงความเอื้อเฟื้อก็จะได้รับประโยชน์จากผู้รับด้วย เพราะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาผู้อื่น ส่งผลให้ตนรู้สึกภูมิใจตนเองด้วย แต่ข้อควรระวังในการให้หรือการแสดงความเอื้อเฟื้อ ก็คือควรจะพิจารณาว่าอีกฝ่ายต้องการหรือไม่ การเอื้อเฟื้อบางครั้งจะไม่มีประโยชน์ถ้าอีกฝ่ายไม่ต้องการ เพราะการที่บุคคลยอมรับความช่วยเหลือจากคนอื่น จะรู้สึกตนเอง อ่อนแอ และคุณค่าในตนลดลง ก็ได้

3) ความไว้วางใจ การไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเพิ่มมากขึ้น เพราะคนที่ไว้วางใจใครจะน าไปสู่การเปิดเผยตนเองด้วยความบริสุทธิ์ใจ บุคคลที่แสดงความ ไว้วางใจผู้อื่นจะมีส่วนกระตุ้นให้อีกฝ่ายรู้สึกในคุณค่าของตนเอง รู้สึกว่าตนเป็นคนดี เขาจึงไว้วางใจและที่เขาไว้วางใจเรา เพราะเขามีความบริสุทธิ์ใจต่อเรา ความรู้สึกเหล่านี้ที่เกิดขึ้นจะเป็น ตัวกระตุ้นให้อีกฝ่ายเปิดเผยตนเองมากขึ้น และไว้วางใจเป็นการตอบแทนด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมจะมีระดับสูงมาก

4) บรรทัดฐานส่วนบุคคล คนทุกคนย่อมมีบรรทัดฐานส่วนตัวที่ตนยึดมั่นและการแสดงออก พบว่าคนที่มีความสัมพันธ์กันจะมีบรรทัดฐานส่วนตัวใกล้เคียงกัน

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของ Fonseca

Fonseca, et al. (2019, p. 214) ได้นิยามความเชื่อมแน่นทางสังคมว่าเป็นความผูกพันทางอารมณ์ที่เข้มข้นเข้ากับกลุ่ม เป็นความปรารถนาของปัจเจกบุคคลเพื่อธำรงรักษาความผูกพันของพวกเขากับกลุ่ม และทัศนคติทางบวกระหว่างปัจเจกบุคคลที่มีต่อกันจะเป็นสิ่งชักจูงโน้มน้าวใจให้อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มและเกิดความ เชื่อมแน่นในกลุ่ม (group cohesiveness) ความเชื่อมแน่นทางสังคมถูกนิยามว่าเป็นค่านิยมร่วม (shared values) เป็นการลดความแตกต่างด้านความมั่งคั่งและรายได้ เป็นความรู้สึกผูกพัน เป็นการเผชิญกับความท้าทายร่วมกัน และเป็นความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นสมาชิกของชุมชนเดียวกัน มีความสำนึกในความเป็นชาติ เป็นความเข้มแข็งของเครือข่ายปฐมภูมิและทุติยภูมิ และมีการเพิ่มองค์ประกอบ 5 มิติ ของความเชื่อมแน่นเข้าไปในนิยามนั่นคือ การเป็นสมาชิก (belonging) การนับรวม (inclusion) การมีส่วนร่วม (participation) การตระหนัก (recognition) และความชอบธรรม (legitimacy)

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของอรนุช ศรีคำ

อรนุช ศรีคำ (2555, หน้า 10) ได้กล่าวถึงการปรับตัวทางสังคมว่า คือ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมนั้นทำ ให้บุคคลก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยปราศจากความขัดแย้ง ทั้งต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ และการที่บุคคลสามารถปรับสภาวะความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกันได้ระหว่างร่างกาย ความต้องการทางอารมณ์กับสังคมนั้น ย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของธัญมาศ เล้าสกุล

ธัญมาศ เล้าสกุล (2561, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายของการปรับทางสังคม คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของนุชรี บัวโค

นุชรี บัวโค (2562, หน้า 17-18) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะทางสังคม ประกอบด้วย การแสดงออกทางอารมณ์ความไวในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การแสดงออกทางสังคม ความไวในการรับรู้ทางสังคม และการควบคุมทางสังคม

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของนพเก้า ฉันทสิริกุล และสุปาณีสนธิรัตน

นพเก้า ฉันทสิริกุล และสุปาณีสนธิรัตน (2563, หน้า 8-9) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดของ Riggio (1986) ทักษะทางสังคมมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1) การแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional expressivity) เป็นทักษะโดยทั่วไปในการส่งสารโดยใช้ภาษาท่าทางผู้ที่มีการแสดงออกทางอารมณ์ ทัศนคติ สถานะ อำนาจได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรมชาติ รวมถึงสามารถแสดงทัศนคติเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยการแสดงออกทางอารมณ์นั้นจะมีพลัง สามารถปลุกเร้าอารมณ์และแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้

2) ความไวในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Emotional sensitivity) เป็นทักษะทั่วไปในการรับรู้และตีความการสื่อสารด้วยภาษาท่าทาง ผู้ที่มีความไวในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นจะเอาใจใส่และสังเกตภาษาท่าทางของผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Emotional control) เป็นความสามารถของในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สังเกตได้โดยการแสดงภาษาท่าทาง ผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้จะสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสามารถปกปิดความรู้สึกขัดแย้งอารมณ์ภายในของตนเองได้

4) การแสดงออกทางสังคม (Social expressivity) เป็นทักษะความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาพูดและความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่แสดงออกทางสังคมสูงจะแสดงตัวและชอบเข้าสังคมสามารถพูดคุยได้ทุกเรื่องอย่างคล่องแคล่ว

5) ความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social sensitivity) เป็นความสามารถในการตีความและเข้าใจในการใช้การสื่อสารเรื่องต่าง ๆ โดยทั่วไปด้วยภาษาพูด ผู้ที่มีความไวในการรับรู้ทางสังคมจะมีความเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น เนื่องจากมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบทางสังคมและบรรทัดฐานทางสังคม

6) การควบคุมทางสังคม (Social control) เป็นทักษะโดยทั่วไปในการรักษาภาพพจน์ทางสังคม ผู้ที่มีการควบคุมทางสังคมสูงจะมีไหวพริบ มีความมั่นใจในตนเองและมีความชำนาญทางสังคม กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถแสดงบทบาททางสังคมได้อย่างหลากหลายและสามารถที่จะปรับพฤติกรรมของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ทางสังคมได้

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของชญานิษฏ์ สุระเสนา

ชญานิษฏ์ สุระเสนา (2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคมมีความจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการศึกษาการเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้าง วัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดมิตรภาพและโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานอีกทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม นำมาซึ่งความสุขสำเร็จในชีวิต กล่าวคือการมีทักษะทางสังคมที่ดีจะทำให้สามารถปรับตัวได้ซึ่งจะนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีในอนาคต ในทางตรงกันข้ามหากขาดทักษะทางสังคมจะทำให้มีปัญหาในการปรับตัว ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ และเกิดโอกาสผิดพลาดในชีวิตได้

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของกัญญา สมบูรณ์

กัญญา สมบูรณ์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ทักษะทางสังคมมีความสำคัญต่อมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นช่วงวัยใดก็ตาม เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทั้งนี้ทักษะทางสังคมยังมีส่วนช่วยในการพัฒนามนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนช่วยมนุษย์ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถร่วมมือกันพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของทักษะทางสังคม มีดังนี้

1) การมีอิทธิพลเพื่อใช้ในการชักจูงโน้มน้าวใจผู้อื่น (Influence)

2) การมีทักษะสื่อสาร เปิดใจกว้างในการรับฟังและสื่อสารโต้ตอบด้วยความชัดเจน (Communication)

3) การมีความเป็นผู้นำสามารถผลักดันและชักนำบุคคลและกลุ่มคนได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้น หรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ (Change catalyst)

4) การจัดการกับความขัดแย้ง แก้ปัญหาการไม่ลงรอยกัน (Conflict management)

5) ความสามารถสร้างสัมพันธภาพให้แน่นแฟ้น ช่วยและสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ (Building bonds)

6) การช่วยเหลือและร่วมมือโดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน (Collabo-ration and cooperation

7) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างสรรค์การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายของกลุ่ม (Team capabilities)

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของจิดาภา เร่งมีศรีสุข และคณะ

จิดาภา เร่งมีศรีสุข และคณะ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า พัฒนาการทางสังคมของคนเราอาจจะพัฒนาออกมาในเชิงบวก โดยเริ่มจากความรู้สึกไว้วางใจ ความสามารถที่จะช่วยตนเองให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความขยันขันแข็ง หรืออาจจะพัฒนาออกมาในเชิงลบ โดยเริ่มจากความรู้สึกไม่ไว้วางใจ ความขลาด ละอาย และสงสัยไปเป็นความรู้สึกผิดแล้วก็เป็นความรู้สึกด้อย และขั้นต่อไปนั้นจะขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ สิ่งแวดล้อม เช่น บุคคลอื่น สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเด็ก เด็กที่มีพื้นฐาน อบอุ่นมากในครอบครัว จะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาในเชิงบวก แต่ถ้าพื้นฐานเริ่มแรกในครอบครัวไม่อบอุ่น เด็กจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาในเชิงลบ

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของภาณุมาศ หอมบุญยงค์

ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562, หน้า 19) กล่าวว่า สังคมมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งในแง่ของพฤติกรรม และอารมณ์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร 2) ทักษะการเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะการจัดการตนเองและภาวะผู้นำ 5) ทักษะการแสดงพฤติกรรมทางสังคม 6) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ 7) ทักษะการปรับตัว

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของอัธยา เมิดไธสง

อัธยา เมิดไธสง (2557, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของทักษะทางสังคมประกอบด้วย ทักษะภาษา การทำงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การเป็นผู้นำ การมีเมตตา ควบคุมอารมณ์การกระทำของตนเอง รู้จักเคารพให้เกียรติผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของสังคมตามทัศนะของทับทิมทอง กอบัวแก้ว

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555, หน้า 50) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะเป็นทักษะที่ทำให้คนอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการปรับตัวให้อยู่ในสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วทักษะทางสังคมยังทำให้คนรู้จักตนเองและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มหรือชุมชน

ที่อาศัยอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักปรับตัวให้ทันสมัยกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างความภาคภูมิใจในตนเองดำรงตนเป็นพลเมืองดีในสังคม อันจะส่งผลถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่อาศัยอยู่อีกต่อไป

องค์ประกอบของสังคม ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 สังเคราะห์องค์ประกอบของสังคม

องค์ประกอบของสังคม	1) วศิน อินทสระ (2556)	2) สิริวรรณ ศรีพหล (2555)	3) นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว (2556)	4) พัชรินทร์ รุจิรานุกูล และคณะ (2563)	5) ณฐากรณ์ ซื่อมาก (2559)	6) ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555)	7) เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2546)	8) เกสร มุ่ยจีน (2559)	9) พระใบฎีกากิตติพงษ์ สีลสุทโธ และคณะ (2558)	10) Fonseca et al. (2019)	11) อรนุช ศรีคำ (2555)	12) ธัญมาศ เล้าสกุล (2561)	13) นุชรี บัวโค (2562)	14) นพเก้า ฉันทสิริกุล และคณะ (2563)	15) ชญานิษฎ์ สุระเสนา (2559)	16) กัญญา สมบูรณ์ (2560)	17) จิตาภา เร่งมีศรีสุข และคณะ (2562)	18) ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562)	19) อัธยา เม็ดไธสง (2557)	20) ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555)	**ความถี่**
1) ความเสมอภาค	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓					✓				✓	✓		10
2) มีกาละเทศะ	✓		✓																	✓		3
3) ช่วยเหลือสนับสนุน		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓				✓		11
4) สามารถควบคุมตัวเองได้	✓													✓						✓		3
5) ความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓							✓	✓	✓				11
6) สามารถควบคุมตัวเองได้	✓												✓			✓	✓	✓	✓	✓		6
7) เป็นมิตร			✓			✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓						8
8) มีความรับผิดชอบ			✓	✓		✓															✓	4
9) เป็นพลเมืองดี				✓								✓										2

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบของสังคม	1) วศิน อินทสระ (2556)	2) สิริวรรณ ศรีพหล (2555)	3) นิพัทธ์ อึ่งปการณ์แก้ว (2556)	4) พัชรินทร์ รุจิรานุกูล และคณะ (2563)	5) ณฐากรณ์ ซื่อมาก (2559)	6) ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555)	7) เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2546)	8) เกสร มุ่ยจีน (2559)	9) พระใบฎีกากิตติพงษ์ สีลสุทโธ และคณะ (2558)	10) Fonseca et al. (2019)	11) อรนุช ศรีคำ (2555)	12) ธัญมาศ เล้าสกุล (2561)	13) นุชรี บัวโค (2562)	14) นพเก้า ฉันทสิริกุล และคณะ (2563)	15) ชญานิษฎ์ สุระเสนา (2559)	16) กัญญา สมบูรณ์ (2560)	17) จิตาภา เร่งมีศรีสุข และคณะ (2562)	18) ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562)	19) อัธยา เม็ดไธสง (2557)	20) ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555)	**ความถี่**
10) ความเอื้อเฟื้อ									✓										✓		2
11) การมีส่วนร่วม										✓	✓	✓			✓	✓				✓	6
12) การแสดงออกทางสังคม													✓	✓						✓	3
13) ความไวในการรับรู้													✓	✓					✓	✓	4
14) การควบคุมทางสังคม													✓	✓				✓		✓	4
รวม	5	3	5	4	2	3	4	3	5	4	2	2	4	4	4	5	2	4	7	5	77

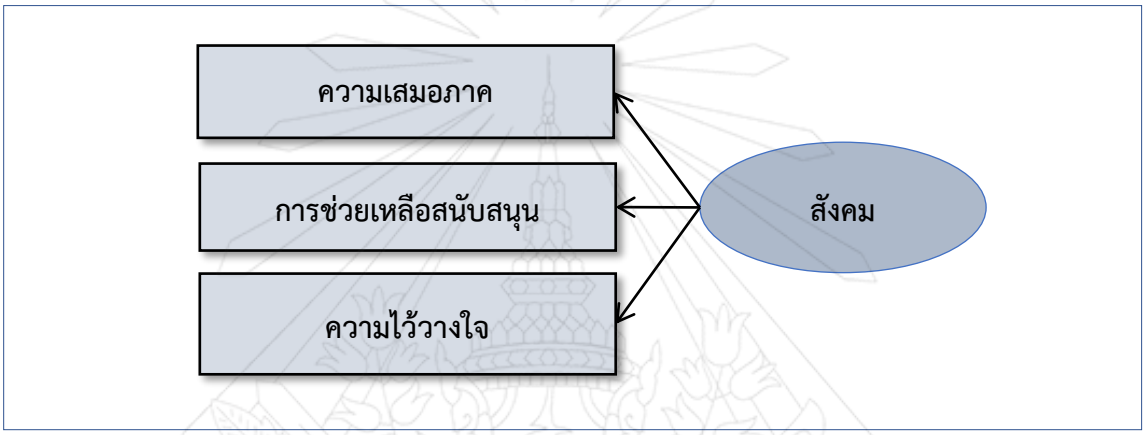
จากตารางที่ 2.9 สังเคราะห์องค์ประกอบของสังคม พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 ความเสมอภาค

องค์ประกอบที่ 2 ช่วยเหลือสนับสนุน

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของสังคม ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของสังคม

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบขององค์ประกอบของสังคมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) ความเสมอภาค (Equality)

2) การช่วยเหลือสนับสนุน (Support)

3) ความไว้วางใจ (Trust)

1. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความเสมอภาค (Equality)

ธนาชัย สุนทรอนันตชัย (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความเสมอภาค (Equity) นั้น มีนัยยะที่แตกต่างกับคำว่าความเท่าเทียม เมื่อกล่าวถึงในมุมมองของทางด้านกฎหมาย จะมิได้เรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ มิได้หมายความว่าบุคคลทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยมิได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ เลย แต่เฉพาะกรณีสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญเหมือนกันจึงควรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและกรณีสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญต่างกันจะต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพราะหากทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยมิให้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ

Schemmerhorn (1977, หน้า 257) (อ้างถึงในปราชญา และสมศักดิ์, 2542, หน้า 23) กล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวความเท่าเทียมกันมุ่งเน้นที่หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานโดยยึดหลักว่า “งานเท่ากันเงินต้องเท่ากัน” มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทฤษฎีความเสมอภาค” โดยปรกติมนุษย์ชอบเปรียบเทียบงานที่ตนเองกระทำกับงานของผู้อื่นอยู่เสมอจิตวิทยาเช่นนี้ทำให้ร้านขายอาหารต้องระมัดระวังในการเสิร์ฟอาหารที่มองเห็นขนาดชิ้นส่วนของอาหารด้วยเช่นสะเด็กเมื่อเสิร์ฟลูกค้าจะมองว่าที่ตนเองได้รับกับที่เพื่อนได้รับชิ้นไหนเล็กใหญ่กว่ากันหากได้ชิ้นเล็กก็จะโวยวายหากได้ชิ้นใหญ่กว่าก็พึงพอใจ

ปนัดดา รักษาแก้ว (2563, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ โดยการใช้ อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งรัฐต้องสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้นโดยเฉพาะ

Adams (1965, หน้า 265-266) กล่าวว่าคำว่าเสมอภาค หมายถึงความพอใจของคนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวข้องกับระดับของการรับรู้ (Perceptions) ในอัตราระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากงาน (Out Put) กับสิ่งที่เขาอุทิศให้ในการทำงานนั้น (In Put) เหมาะสมเสมอภาคกันหรือไม่ ทฤษฎีความเสมอภาคนี้จะเป็นสิ่งที่มองถึงความรู้สึกและมองในเชิงเปรียบเทียบความรู้สึก (Feeling) กับการรับรู้ (Perceptions) ของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าจ้างที่ได้รับและแน่นอนความรู้สึกเหล่านี้ย่อมได้รับอิทธิพลจากบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์การและกลุ่มวิชาชีพด้วยซึ่งความรู้สึกที่ตนเองได้รับนั้นก็คือความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น

อาจารย์สุวิทย์ หิรัณยณฑ์ (2548, หน้า 12-13) อธิบายความเสมอภาค หมายถึงความสมดุล, เสมอกัน, เท่ากัน สมมูล มีค่าเท่าเทียมกัน เสมอเหมือนกัน และเปลี่ยนแทนกันได้

พ.อ.ปิ่น มุทุกันต์ (2504, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายของความเสมอภาคในหนังสือศัพท์ศาสนาสำหรับนักศึกษาและประชาชนว่า ความเสมอภาคเท่ากับคำศัพท์ทางภาษาบาลีว่า “สมานฉันท์” เป็นพร้อมกัน, พอใจด้วยกัน และตรงกับภาษาบาลีอีกคำว่า “สมานัตตตา” ความเป็นผู้มีตนเสมอ (To have evenness of behavior) หมายถึง การวางตัวให้สมกับฐานะของตน เช่น ครูวางตัวสมเป็นครู ศิษย์วางตัวสมเป็นศิษย์เรียกว่า สมานัตตตา

วรุณวรรณ ผาโคตร (2550, หน้า 14) ในหนังสือศัพท์จริยศาสตร์สุนทรียศาสตร์และจิตวิญญาณว่า ความเสมอภาค ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Equal, Equable, Equity” แปลว่า ความเสมอภาคและ “Equality” แปลว่า ความเท่าเทียมกัน

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2540, หน้า 17) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาได้อธิบายเกี่ยวกับความเสมอภาค ในจดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน ปีที่ 7 ฉบับที่ 68, มกราคม 2540 ว่า ความเสมอภาคเป็นเสาหลักหนึ่งในหกหลักของระบอบประชาธิปไตย (การศึกษา เสรีภาพ เสมอภาคเศรษฐกิจ ความปลอดภัย และเอกราช) และเป็นจุดหมายปลายทางของสหกรณ์ที่มิใช่เป็นกำไรทางเศรษฐกิจ แต่เป็นกำไรทางสังคม ความเสมอภาคมิใช่จะมีแต่ความเสมอภาคทางกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงความเสมอภาคในโอกาสได้แก่การศึกษาอบรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่า ยังไม่มีความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2535, หน้า 24) นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคไว้ว่า ความเสมอภาค หมายถึง ความมีสิทธิที่จะทำจะพูดได้โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น หรือว่าพูดได้ทำได้ภายใต้เงื่อนไขข้อกำหนด หรือความคุ้มครองของกฎหมาย ความเสมอภาคอันเป็นสาระในทางธรรมะของพระพุทธเจ้า

เบอร์นาร์ด วิลเลียมส์ (Bernard Williams) (อ้างใน สุชาย อัศวพันธุ์ธนกุล, 2533, หน้า 22) นักมานุษยวิทยาได้ให้ความหมายของความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. มนุษย์เท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษยชาติร่วมกัน (Common Humanity) กล่าวคือ มนุษย์ ทุกคนสามารถพูดและใช้ภาษาร่วมกันมีอิสระที่จะคิดและใช้เครื่องมืออยู่ร่วมกันเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนเท่าเทียมกันในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์

2. มนุษย์เท่าเทียมกันในฐานะที่มีความสามารถทางศีลธรรม (Moral Capacities) จากกฎศีลธรรมของค้านท์ (Kant) ค้านท์กล่าวว่าความผิดเกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรมของมนุษย์มิได้ขึ้นอยู่กับโลกทางประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน (Contingencies) และค้านท์ยังเน้นว่าหากมองมนุษย์แต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นบุคคลทางศีลธรรมความแตกต่างทางโลกภายนอกที่บุคคลแต่ละคนมีไม่ได้ทำให้ความเท่าเทียมกันของพวกเขาหมดหายไปด้วยเหตุ นี้ค้านท์จึงได้เสนอความคิดเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของมนุษย์ว่ามนุษย์ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เก็บจุดหมายในตัวเอง (End) มิใช่เป็นเพียง แต่วิถีทาง (Means) มนุษย์ทุกคนเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นสมาชิกอย่างถูกต้องในอาณาจักรของจุดหมายเพราะว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะตระหนักถึงเจตจำนงที่ดี (Good Will) ได้อย่างเท่าเทียมกัน

3. ความเท่าเทียมกันของโอกาส (Equality of Opportunity) แนวความคิดของความเท่าเทียมกันของโอกาสคือการแบ่งปันโอกาสที่จะได้รับปัจจัยให้กันทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่ไม่ได้

หมายความว่าทุกคนสามารถได้รับหรือมีปัจจัยนั้นได้เท่ากันหรือพร้อมกันทั้งนี้เป็นเพราะตัวปัจจัยอาจจะมีอยู่จำกัด ไม่เพียงพอสำหรับทุกคนหรืออาจจะเป็นเพราะความไม่เท่าเทียมกันของความสามารถในแต่ละบุคคล จึงต้องเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้ปัจจัยนั้นอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวางบุคคลใด

Equity Foundation (2002, p. 257) ได้ให้ความหมายของความเสมอภาคว่าหมายถึงความยุติธรรมทุกอย่างในสังคมเพราะเชื่อว่าประชาชนทุกคนมีคุณค่าและสมควรที่จะได้รับโอกาสที่ดี

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2532) ได้นิยามคำว่าความเสมอภาค (Equality) หรือสมภาพ หมายถึงความคล้ายคลึงกันในสถานภาพทางสังคมในสิทธิความรับผิดชอบและโอกาสความเสมอภาคนี้เป็นหลักในอุดมคติซึ่งเท่าที่เป็นอยู่ถือว่าเป็นไปได้เฉพาะเป็นหลักการหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมเท่านั้นความเสมอภาคคือการมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเสมอภาคกับคนอื่นการที่ให้คนมีโอกาสทางสังคมนั้นเป้าประสงค์ก็คือต้องการให้เกิดความเสมอภาค

สุพรรณี ไชยอำพร และสนิท สมัครการ (2536, หน้า 15) กล่าวว่า ความเสมอภาคหมายถึงสภาวะที่สมาชิกของสังคมได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันการก่อให้เกิด ความเสมอภาคในโอกาสความแตกต่างทางด้านสังคมเชื้อชาติศาสนาสถานภาพของบิดามารดาไม่ ควรเป็นสิ่งกีดขวางโอกาสของคนเหล่านี้ได้

ดุษณีสุทธิปรียาศรี (2542, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การที่ประชาชนทุกคนมีส่วนเท่ากันเท่าเทียมกันหรือมีฐานะเท่ากันในสิทธิต่าง ๆ โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

วิชัย ศรีรัตน์ (2543, หน้า 20) กล่าวว่า ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมคือการไม่เลือกปฏิบัติทุกคนมีสิทธิเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกันการดำเนินการใด ๆ ของรัฐเพื่อให้สิทธิหรือประโยชน์แก่ประชาชนต้องให้โดยอยู่บน พื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

มีชัย ฤชุพันธุ์ (2546, หน้า 17) ให้ความหมายความเสมอภาคหมายถึง เสมอกัน เท่าเทียมกัน เนื่องจากไม่มีความหมายเฉพาะไม่มีนิยามทางกฎหมายดังนั้นการให้ความหมายจึงเป็นไปตามความเข้าใจหรือความรู้สึกของแต่ละคนหรือแล้วแต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือขึ้นอยู่กับการให้คุณค่า (Value Judgement) ของคนในสังคมความเสมอภาคที่สอดคล้องกับคุณค่าที่สังคมยึดถือจึงเป็นความเสมอภาคที่เหมาะสม

2. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการช่วยเหลือสนับสนุน (Support)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พ.ศ.2552, 2546, หน้า 1120) คำว่า “ช่วยเหลือ” หมายถึง สงเคราะห์ให้สำเร็จดังประสงค์หรือให้พ้นความลำบาก “สนับสนุน” หมายถึง ส่งเสริมช่วยเหลืออุปการะ เช่น สนับสนุนการกีฬา สนับสนุนการศึกษา

House, Kahn, McLeod, and Williams (1985, p. 258) ระบุว่าการสนับสนุนทางด้านสังคม (Social support) หมายถึง สิ่งที่ผู้รับได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสารวัตถุสิ่งของหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุนซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนและเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ แรงสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากบุคคลในครอบครัวเช่นพ่อแม่พี่น้องเพื่อนบ้านผู้นำชุมชนเพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักเรียนครูเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

Kahn (1997, p. 198) & Cobb (1976, p. 177) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอย่างมีจุดมุ่งหมายมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรักความเอาใจใส่การเห็นคุณค่าการยอมรับจากบุคคลรอบข้างและรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน

Taylor, Peplau, & Sears (2000, p. 201 อ้างถึงใน Savi Cakar and Karatas, 2012, p. 178) ที่ระบุว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านการให้ความต้องการทางจิตใจการให้วัตถุการให้ข้อมูลหรือผลป้อนกลับแก่บุคคลที่ ตนมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการสนับสนุนทางสังคมนี้เป็นเสมือนเครื่องมือที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มสุขภาพทางกายซึ่งในเท่านั้น

Kim & Kim (2003, pp. 225-226) ได้ให้คำจำกัดความของการสนับสนุนของครอบครัวไว้ว่าการสนับสนุนของครอบครัวหมายถึงการที่หัวหน้าครอบครัวหรือพ่อแม่ได้ดูแลและเกื้อกูลบุตร

Teufel-Shone, Staten, Irwin, Rawiel, Brovo, uaz Waykayuta (2005) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนของครอบครัวคือการที่สมาชิกในครอบครัวสามารถแสดงความรู้สึกของตนเองได้อย่างเปิดเผยและมีระดับของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในครอบครัวต่ำ

อัครสรา สถาพรวจนา (2551, หน้า 17) ได้สรุปนิยามของการสนับสนุนจากครอบครัวจากแนวคิดของ House (1985) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นแหล่งสนับสนุนปฐมภูมิอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของชีวิต เพราะครอบครัวเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกัน ตามธรรมชาติมีความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตร่วมกันเป็นแหล่งให้คำปรึกษารวมทั้งมีการฟังฟังกันทางเศรษฐกิจสังคมและการปฏิบัติหน้าที่และมีลักษณะไม่เป็นทางการ ทำให้บุคคลมีความใกล้ชิดสนิทสนมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีคนคอยรับฟังให้คำปรึกษาและค่อยช่วยเหลือกันและกันการสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมแห่งแรกที่บุคคลได้รับด้วยความเต็มใจโดยไม่มีข้อต่อรอง

3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความไว้วางใจ (Trust)

Dogan, et al. (2011, p. 168) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างบุคคลที่มีต่อกันที่เป็นความคาดหวังต่อการสื่อสารของบุคคล ความไว้วางใจมีการนำไปใช้ในหลายวงการทั้ง ทางด้านธุรกิจ สังคม รวมถึงในด้านเทคโนโลยีที่ได้นำความไว้วางใจมาใช้

งาน เช่นการใช้งานฐานข้อมูลและการสื่อสารข้อมูลเป็นการตัดสินต่อลักษณะของบุคคลที่ควรได้รับการเชื่อถือ เป็นต้น เป็นการช่วยเหลือสนับสนุน หรือบุคคลนั้นมีความสามารถและเป็นความเต็มใจของอีกฝ่ายที่จะดูแลและไม่ทำอันตรายต่อสิ่งที่เรารักและห่วงใย และโดยเฉพาะความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคำพูดการกระทำหรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส โดยเฉพาะความไว้วางใจในตราสินค้า (Brand Trust) ที่เป็นการให้ความไว้วางใจในการไว้ใจต่อทัศนคติที่เชื่อถือองค์การหรือตราสินค้า เป็นความมั่นใจต่อภาพลักษณ์ที่ได้รับรู้ความเชื่อมั่นเกิดจากการรับรู้คุณค่าของภาพลักษณ์ที่เห็นและสัมผัส การเต็มใจยินยอม ลูกค้าที่มีความเชื่อมั่นมักมาจากการได้รับประสบการณ์จริงที่สอดคล้องกับความคาดหวังหรือดีเกินความคาดหวัง ความเชื่อมันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีความอยากซื้ออยากใช้บริการ ประกอบกับความสามารถในการบริการที่ดี ความสามารถในการให้บริการต่อลูกค้าจึงเป็นสิ่งเชื่อมโยงไว้ลูกค้าพอใจและเกิดความเชื่อมั่นอันดีต่อภาพลักษณ์ตราสินค้า และเกิดความเชื่อถือและความภักดีต่อตราสินค้าจากองค์กร โดยการศึกษาความไว้วางใจในตราสินค้า (Brand Trust) ผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้า (Facial Skin Care Product) ของ Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอาศัยตัวแปรศึกษา ได้แก่ ฉันไว้วางใจในตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ ดูแลผิวหน้าที่มีคุณภาพ ฉันไว้วางใจในตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้าที่มีชื่อเสียง ฉันไว้วางใจในตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้าที่มีคนแนะนำที่น่าเชื่อถือ ฉันไว้วางใจในตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้าที่มาจากต่างประเทศ ฉันไว้วางใจในตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ดูแล

Wang & Xiang (2011, pp. 154-155) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อคำพูดคำสัญญาทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเชื่อถือได้ ความไว้วางใจหมายถึงความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือจริงใจที่จะช่วยเหลือเข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ไว้วางใจเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดมาจากบุคคลหรือความรู้สึกที่มีต่อผู้อื่นเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ความไว้วางใจเป็นผลมาจากการโต้ตอบกันของทั้งสองฝ่ายนอกจากนี้ความรู้สึกภายในก็เป็น ความรู้สึกที่มีต่อตนเองและต่อส่วนรวมทั้งความคาดหวังที่แต่ละคนคาดไว้ ต่อบุคคลอื่นและบรรทัดฐานที่จะปฏิบัติตอบุคคลอื่น

พิมพงา วีระโยธิน (2560, หน้า 26) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสาร ในการให้บริการกับผู้บริโภค ซึ่งความรู้สึกที่สามารถเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดที่เกิดโดยการ ติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าที่เกิดความไว้วางใจทำให้เกิดความเชื่อถือ (Reliability) และความซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity) โดยจะทำให้เกิดความรู้สึกที่มั่นใจหรือเชื่อมั่นต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของสินค้าหรือบริการรวมไปถึงผู้ให้บริการ

รัศมิ์ลภัส วรเดชธนันกุล (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) คือ การถูกเชื่อมโยงเข้ากับความตั้งใจซื้อ (Purchase Intention) ความหมายคือ หากผู้บริโภคเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อผู้ขายสินค้าหรือบริการออนไลน์ในระดับสูงแล้วจะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความตั้งใจซื้อสินค้า หรือบริการผ่านช่องทางออนไลน์ที่สูงขึ้นตามไปด้วย การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีความเชื่อใจว่าเว็บไซต์ท่องเที่ยวนั้นมีมาตรการรักษาข้อมูลของผู้บริโภค และข้อมูลของผู้บริโภคที่ได้ทำธุรกรรมผ่านเว็บไซต์จะได้รับความคุ้มครองถูกเก็บไว้เป็นความลับ อีกทั้งยังมั่นใจว่าเว็บไซต์ท่องเที่ยวมีข้อมูลที่แสดงผ่านเว็บไซต์ถูกต้องครบถ้วน และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันด้วยเช่นกัน

พิศุทธิ์ อุปถัมภ์ (2556, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไปในการที่จะให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ได้กระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์และไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

อธิป จันทร์สุริย์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2563, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า ในองค์กรทุกองค์กร การมีความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในองค์การ จะทำให้องค์การดำรงอยู่ได้และประสบความสำเร็จ ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อ องค์การ ความไว้วางใจ ความเจริญเติบโตขององค์การหากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้ เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากจนกว่าองค์การจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์

กาญจนาพร อินตาวงศ์ (2552, หน้า 12-13) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า การที่บุคคลมีความคาดหวังว่าคำพูดสัญญาการกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้หรือจะทำตามที่พูดว่าจะทำและความไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่เป็นคุณมากกว่าโทษ หรือแม้แต่ความรู้สึกและการกระทำ ที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคล หรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร หรือเป็นระดับของความคาดหวังความเชื่อและความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริตความมั่นคงและความเชื่อถือได้ความเปิดเผยและความยุติธรรมของ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจและยอมกระทำตามคำพูดคำสัญญาทั้งที่เป็นคำพูดภาษาเขียนและจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถความเปิดเผยความห่วงใยและความเชื่อถือได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการ ควบคุมตรวจสอบ

พรทิพย์ เกยุรานนท์ (2552, หน้า 14-15) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กันให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริงและเกิดความภักดีต่อกัน หรือหมายถึงความรู้สึกเชื่อมั่นความเชื่อหรือความคาดหวังในแง่บวกที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีร่วมกันและมีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเขาจะทำอะไรตอบสนองได้ตามที่ต้องการหรือคาดหวังและโดยทั่วไปนั้นความไว้วางใจก็จะมีมากขึ้นหากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นตอบสนองได้ตามเป้าหรือที่ต้องการและลดลงหากเกิดผลของการตอบสนองในทางตรงข้ามกันที่คาดหวัง

ดิลก ถือกล้า (2552, หน้า 19) กล่าวว่าความไว้วางใจ หมายถึงสภาวะอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่งที่มีความเชื่อมั่นต่ออีกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าจะดำเนินการปฏิบัติหรือแสดงออกในทิศทางที่ตนเองคาดหวังไม่ทำความเสื่อมเสียหรือเสียหายให้เกิดขึ้นความไว้วางใจเปรียบได้กับเบนก้าวที่มองไม่เห็นที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่นความน่าไว้วางใจถือเป็นมาตรฐานการดำรงอยู่ของการเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุก ๆ องค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการธำรงรักษาองค์กรเอาไว้ได้ ความไว้วางใจไม่สามารถซื้อหาความไว้วางใจไม่สามารถร้องขอได้ความไว้วางใจไม่สามารถบังคับได้ แต่ความไว้วางใจจะต้องเกิดการถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ได้รับการยอมรับ

ณัฐกฤษณ์ รัตนเหม (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความยินยอมหรือเต็มใจ หรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไป ในการที่จะให้ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจกระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์และไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

McKnight and Chervany (2014) กล่าวว่า ความไว้วางใจแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

1) ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะและขีดความ สามารถที่ใครคนหนึ่งสามารถปฏิบัติตามคำมั่นที่ตนเองได้ให้ไว้ ทั้งทักษะและขีดความสามารถนี้เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล นั่นคือในแต่ละบุคคลอาจมีความสามารถสูงมากกว่าคนอื่น ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะหรือเรียกว่าความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งผลก็คือความไว้วางใจ สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะงานที่ได้ทำอยู่ในปัจจุบัน

2) ความเมตตากรุณา (Benevolence) คือ การทำให้บุคคลได้มีความรู้สึกหรือรับรู้ถึงเจตนาดีที่ได้กระทำ ไปโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนหรือกำไร

3) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ ความตรงไปตรงมา บุคคลจะถูกพิจารณาว่าเป็นคนซื่อสัตย์ เมื่อบุคคลนั้นมีความเชื่อที่จะยึดมั่นในศีลธรรม โดยที่ศีลธรรมนั้นเป็นที่ยอมรับสำหรับกลุ่มคนที่เชื่อถือบุคคลนั้น โดยหลักการหรือศีลธรรมอาจไม่เหมือนกันสำหรับแต่ละกลุ่มคนก็ได้

4) การมี 4 มิติ คือ การคาดการณ์ได้ (Predictability) โดยเป็นการคาดการณ์ได้สามารถสร้างความไว้วางใจได้โดยการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมไปตามผลที่ต้องการ เช่น การคาดการณ์ได้ว่า ผู้ขายจะทำสิ่งใด หรือรู้ว่าควรคาดหวังอะไรจากผู้ขาย เป็นต้น

กนก ขวัญเรือน (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ความไว้วางใจว่า ในที่นี้การนิยามความไว้วางใจจะกล่างถึง ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ซึ่งหมายถึงความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อหัวหน้างาน โดยเชื่อและไว้วางใจว่าหัวหน้ามีความเชื่อถือ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจอะไรก็ตามในองค์กร การกระทำจากหัวหน้างานจะทำให้พนักงานยอมทำตามด้วยความสมัครใจ โดยแบ่งหัวหน้างานเป็น 4 มิติได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านการเปิดเผย ด้านความสนใจห่วงใย และด้านความน่าเชื่อถือได้ มีรายละเอียดดังนี้

1) มิติความสามารถ (Competence Dimension) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้เชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจหัวหน้างานซึ่งมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การใช้ความรู้มีทักษะ เทคนิคและการใช้ระบบต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน มีความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับลูกน้อง ใช้ทักษะการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับความขัดแย้ง

2) มิติการเปิดเผย (Openness Dimension) หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความซื่อสัตย์โดยการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ตามความจริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาหรือความสำเร็จที่ได้รับ ยอมรับฟังความคิดเห็น ความรู้สึกของลูกน้อง และการแสดงออกถึงการยอมรับและเคารพความคิดเห็นของพนักงาน มีการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรมทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง และเส้นทางอาชีพในอนาคต

3) มิติความห่วงใย (Concern Dimension) หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะไม่ฉกฉวยผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมจากพนักงาน รวมถึงยึดผลประโยชน์ของพนักงานเป็นสำคัญ ให้ความสนใจและห่วงใยต่อสวัสดิภาพและความสุขเท่า ๆ กับห่วงใยต่อสวัสดิภาพและความสุขของตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะในการทำงานของพนักงานและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน

4) มิติความเชื่อถือได้ (Reliability Dimension) หมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่า หัวหน้างานมีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอหรือมีความน่าเชื่อถือในคำพูดและการกระทำ คือ พูดในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งที่พูด มีความแน่วแน่ ไม่รวนเรในการตัดสิน มีความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำทำให้

พนักงานเกิดความรู้สึกสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้และทำในสิ่งที่พูด มีความแน่วแน่ ไม่รวนเรในการตัดสิน มีความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบสังคม สำหรับการวิจัยนี้ ได้ว่า หมายถึง สังคมที่จะสร้างความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการได้นั้น สมาชิกของสังคมได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันการก่อให้เกิดความเสมอภาคไม่ว่าจะศาสนา ชีวิตความเป็นอยู่ต่าง ๆ มีความเท่าเทียมกันโดยเฉพาะทุกคนในสังคม หรือครูที่อยู่ในสังคมของความเป็นครูด้วยกันในที่ทำงาน ควรได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และให้ความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการยอมรับได้

ตารางที่ 2.10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดสังคม

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) ความเสมอภาค (Equality)	สมาชิกของสังคมได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในโอกาสความแตกต่างทางด้านสังคม เชื้อชาติศาสนาสถานภาพของบิดามารดา มีฐานะเท่ากันในสิทธิต่าง ๆ โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และไม่มีการเลือกปฏิบัติ	1) มีความเท่าเทียมกัน 2) มีความเสมอภาค 3) ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา 4) ให้สิทธิต่าง ๆ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 5) ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวาง
2) ช่วยเหลือสนับสนุน (Support)	การสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรักความเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน	1) ช่วยเหลือสนับสนุนอย่างมีจุดมุ่งหมาย 2) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) เชื่อในความรักและเอาใจใส่ 4) เห็นคุณค่า และยอมรับจากบุคคลรอบข้าง 5) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยรับฟังและให้คำปรึกษา

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3) ความไว้วางใจ (Trust)	ความเชื่อและให้ความไว้วางใจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีให้กับบุคคลอื่นว่า ซื่อสัตย์ ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้ เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน	1) ความเชื่อและไว้วางใจ 2) มีความซื่อสัตย์ 3) ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน 4) ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง 5) การเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่น

2.8 โมเดลสมมติฐานความสุขของครูในที่ทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขของครูในที่ทำงาน ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาสรุปเป็นโมเดลการวัด เพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

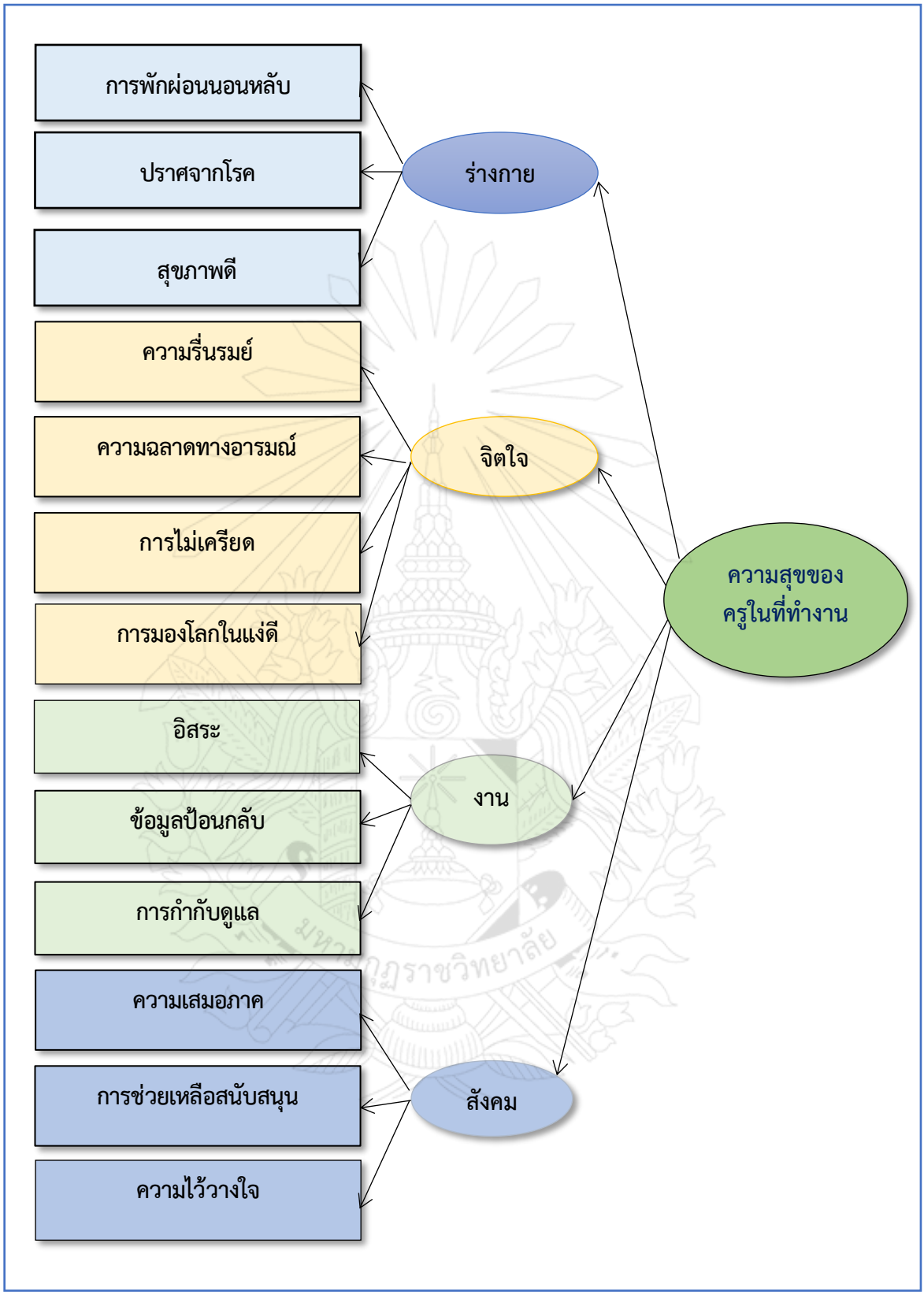
2.8.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) ร่างกาย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพักผ่อนนอนหลับ ปราศจากโรค และสุขภาพดี (2) จิตใจ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรื่นรมย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การไม่เครียด และการมองโลกในแง่ดี (3) งาน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ อิสระ ข้อมูลป้อนกลับ และการกำกับดูแล และ (4) สังคม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเสมอภาค การช่วยเหลือสนับสนุน และความไว้วางใจ ดังภาพที่ 2.7

2.8.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของร่างกาย ประกอบด้วย (1) การพักผ่อนนอนหลับ (2) ปราศจากโรค และ (3) สุขภาพดี

2.8.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของจิตใจ ประกอบด้วย (1) ความรื่นรมย์ (2) ความฉลาดทางอารมณ์ (3) การไม่เครียด และ (4) การมองโลกในแง่ดี

2.8.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของงาน ประกอบด้วย (1) อิสระ (2) ข้อมูลป้อนกลับ และ (3) การกำกับดูแล

2.8.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของสังคม ประกอบด้วย (1) ความเสมอภาค (2) การช่วยเหลือสนับสนุน และ (4) ความไว้วางใจ



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดโมเดลความสุขในที่ทำงานของครู

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งขี้ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 32) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็งซึ่งวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา ดังกล่าวข้างต้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้นำแสดงเป็นภาพประกอบให้เห็นถึงความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงาน คือ 1) การกำหนดตัวแปรย่อย 2) การรวมตัวแปรย่อย และ 3) การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition)

จากภาพดังกล่าว วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 17) ได้ให้ทัศนะสำหรับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ซึ่งเป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาช่วยกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อย ดังทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ดังกล่าวข้างต้น เป็นวิธีที่ผู้วิจัยจะต้องสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง (structural relationship model) ขึ้นมาก่อนโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนอย่างหนักแน่นเข้มแข็งแล้วใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษามาทดสอบโมเดลนั้นว่ามีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกันหรือไม่ เป็นการวิจัยที่ยึดถือแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivism /empiricism) และเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ซึ่งจะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าการใช้ดุลยพินิจหรือความเห็นของผู้วิจัยหรือของผู้เชี่ยวชาญ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) จำนวน 19,222 คน (จากข้อมูลประกอบการตรวจราชการ เขตตรวจราชการที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20: 1 ตามแนวคิด Gold (1980, หน้า 227) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 35 พารามิเตอร์ จากตัวแปรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 700 คน

3.1.2.2 วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 700 คน ดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi - stage random sampling) โดยใช้เกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบให้สัดส่วนของจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในอัตราประชากร: กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 27.46: 1 เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีประชากร 1,218 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 44 คน

3.1.2.3 จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (without replacement) โดยวิธีการใส่รายชื่อโรงเรียนของจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่ทีละเขต แล้วจับสลากรายชื่อโรงเรียน ซึ่งรายชื่อโรงเรียนที่จับได้ คือ กลุ่มตัวอย่าง และทำในวิธีการเดียวกันจนครบทั้ง 14 เขต จะได้ครูจำนวนรวมทั้งสิ้น 700 คน ตามจำนวนในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sample) ของแต่ละเขตพื้นที่

ลำดับ	เขตพื้นที่	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชุมพร เขต 1	1,218	44
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชุมพร เขต 2	1,003	37
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	1,180	43
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	1,694	62
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	1,044	38
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	1,407	51
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	2,161	79
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	1,868	68
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4	1,167	43
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	1,066	39
11	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	917	33
12	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสงขลา เขต 1	1,275	46
13	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสงขลา เขต 2	1,260	46
14	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาสงขลา เขต 3	1,962	71
	รวม	**19,222**	**700**

(จากข้อมูลประกอบการตรวจราชการ เขตตรวจราชการที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรที่ศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2.2 องค์ประกอบของความสุขของครูในที่ทำงาน

3.2.2.1 องค์ประกอบด้านร่างกาย ประกอบด้วย

3.2.2.1.1 การพักผ่อนนอนหลับ

3.2.2.1.2 ปราศจากโรค

3.2.2.1.3 สุขภาพดี

3.2.2.2 องค์ประกอบด้านจิตใจ ประกอบด้วย

3.2.2.2.1 ความรื่นรมย์

3.2.2.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์

3.2.2.2.3 การไม่เครียด

3.2.2.2.4 การมองโลกในแง่ดี

3.2.2.3 องค์ประกอบด้านงาน ประกอบด้วย

3.2.2.3.1 ความอิสระ

3.2.2.3.2 ข้อมูลป้อนกลับ

3.2.2.3.3 การกำกับดูแล

3.2.2.4 องค์ประกอบด้านสังคม ประกอบด้วย

3.2.2.4.1 ความเสมอภาค

3.2.2.4.2 การช่วยเหลือสนับสนุน

3.2.2.4.3 ความไว้วางใจ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา)

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถามจำนวน 76 ข้อ ซึ่งปรากฏตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

3.3.1 องค์ประกอบด้านร่างกาย ประกอบด้วย

3.3.1.1 การพักผ่อนนอนหลับ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.1.2 ปราศจากโรค มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.1.3 สุขภาพดี มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

3.3.2 องค์ประกอบด้านจิตใจ ประกอบด้วย

3.3.2.1 ความรื่นรมย์ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

3.3.2.3 การไม่เครียด มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.2.4 การมองโลกในแง่ดี มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.3 องค์ประกอบด้านงาน ประกอบด้วย

3.3.3.1 อิสระ มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

3.3.3.2 ข้อมูลป้อนกลับ มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

3.3.3.3 การกำกับดูแล มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.4 องค์ประกอบด้านสังคม ประกอบด้วย

3.3.4.1 ความเสมอภาค มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.4.2 การช่วยเหลือสนับสนุน มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

3.3.4.3 ความไว้วางใจ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและตรวจสอบองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย มีดั้งนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร

3.4.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (specification table) โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

3.4.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 7 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษา และ/หรือ (2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ (3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยในด้านที่เชี่ยวชาญ อย่างน้อย 1 เรื่อง

3.4.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามราบข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ว่า

เหมาะสมหรือไม่ โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และได้ค่าเท่ากับ 73.60 รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในด้านสำนวนภาษาของข้อคำถาม

3.4.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป และผู้วิจัยได้ค่า 0.90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 45)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามที่เป็นครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานงานกับครูที่ประจำอยู่ตามโรงเรียนต่าง ๆ ของแต่ละจังหวัดก่อน แล้วเดินทางไปส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนที่โรงเรียนนั้น ๆ ได้ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ก่อนแล้ว

3.5.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามของแต่ละโรงเรียนในแต่ละจังหวัด 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 700 ฉบับ แล้วทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย วิเคราะห์องค์ประกอบร่วมเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร (Exploratory Factor Analysis Model: EFA) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยผู้วิจัยดำเนินการเตรียมข้อมูลบันทึกคะแนนของข้อรายการที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรายข้อทุกข้อ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วใช้คำสั่งให้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Factor Analysis ในรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor: EFA) โดยสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) สูง และเป็นการหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดได้ วัตถุประสงค์ที่จะนำตัวแปรจำนวนมาก ๆ มาจัดไว้ในองค์ประกอบเพียงไม่กี่องค์ประกอบ (Factor Loading) มีความชัดเจน มุ่งสกัดให้ได้องค์ประกอบแรกที่มีความแปรปรวน อันเนื่องมาจากตัวแปรทั้งหลายสูงสุด โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ วิธีนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมในการลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความหมายได้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาวิเคราะห์องค์ประกอบให้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ กล่าวคือ ผลการวิเคราะห์ควรมีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Comulative Percentage of Variance) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.30 (Cooley and Lohnes, 197; Kim and Mueller, 1978; Kerlinger, 1986; Steven, 1996) เพื่อหาองค์ประกอบของความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นวิธีการทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักและค่าความแปรปรวนร่วมกันสูงเนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาตัวแปรในแต่ละด้านน่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบนั้นได้ดี จึงต้องพิจารณาค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อประมาณค่าความแปรปรวนร่วมกันและหมุนแกนขององค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยวิธีการแวรีแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากการหมุนแกนแบบตั้งฉากเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรให้แกนตัวประกอบตั้งฉากซึ่งกันและกัน การที่องค์ประกอบทำมุม 90 องศาซึ่งกันและกัน แสดงความเป็นอิสระทางสถิติขององค์ประกอบเหล่านั้นและการหมุนแกนด้วยวิธีแวรีแมกซ์ (Varinax) ทำให้เกิดการหมุนแกนองค์ประกอบที่ละคู่ จนหมดทุกคู่ ทำให้ได้ผลรวมความ

แปรปรวนร่วมสูงสุดสำหรับองค์ประกอบแต่ละตัว ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบมีมาก แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน ทำให้ง่ายและสะดวกต่อการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ตัดสินการคัดเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบว่าในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และองค์ประกอบนั้นมีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1 (Tabachnic, 1983)

3.6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องหลายค่ารวมกัน ได้แก่

1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.00 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) ซึ่งนำ GF มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหากค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

4) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนSกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ χ^2	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

3.6.5 นำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่า factor Loading มากกว่าหรือเท่ากับ 0.30

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 ระทรวงศึกษาธิการ

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

HWT	แทน	ความสุขของครูในที่ทำงาน
PHYSIC	แทน	องค์ประกอบหลักด้านร่างกาย วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
PHYSI1	แทน	การพักผ่อนนอนหลับ
PHYSI2	แทน	ปราศจากโรค
PHYSI3	แทน	สุขภาพดี
MENTAL	แทน	องค์ประกอบหลักด้านจิตใจ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ
MENTA1	แทน	ความรื่นรมย์
MENTA2	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์
MENTA3	แทน	การไม่เครียด
MENTA4	แทน	การมองโลกในแง่ดี
WORK	แทน	องค์ประกอบหลักด้านงาน วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ

WORKA1	แทน	อิสระ
WORKA2	แทน	ข้อมูลป้อนกลับ
WORKA3	แทน	การกำกับดูแล
SOCIAL	แทน	องค์ประกอบหลักด้านสังคม วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
SOCI1	แทน	ความเสมอภาค
SOCI2	แทน	การช่วยเหลือสนับสนุน
SOCI3	แทน	ความไว้วางใจ

4.1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment r correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
FS	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e	แทน	ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้ e
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P<0.01$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (rootmean square error of approximation)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 700 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	461	65.85
หญิง	239	34.50
รวม	**700**	**100.00**
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	67	9.57
31 – 40 ปี	365	52.15
41 – 50 ปี	131	18.71
51 – 60 ปี	137	19.57
รวม	**700**	**100.00**
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	194	27.71
ปริญญาโท	381	54.44
ปริญญาเอก	125	17.85
รวม	**700**	**100.00**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	203	29.00
11 - 20 ปี	327	46.71
21 - 30 ปี	98	14.00
31 - 40 ปี	72	10.28
41 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	**700**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 461 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 52.15 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 18.71 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 27.71 และระดับปริญญาเอก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 - 40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครสร้างโดยใช้ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (goodness-of-fit index) ค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นผลในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย

องค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพักผ่อนนอนหลับ			
1. เข้านอนในเวลาที่เหมาะสม	4.50	0.72	16.08
2. ใช้เวลาในการนอนหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย	4.49	0.74	16.44
3. สภาพแวดล้อมที่นอนหลับพักผ่อนมีความเหมาะสม อากาศถ่ายเท	4.11	0.74	18.08
4. นอนหลับสนิท ไม่หลับ ๆ ตื่น ๆ	4.35	0.78	18.03
รวม	**4.36**	**0.75**	**17.16**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ปราศจากโรค			
5. สุขภาพกายแข็งแรง	4.30	0.69	16.15
6. ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ	4.56	0.74	16.25
7. รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค	4.52	0.74	16.44
8. ปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.14	0.47	11.48
รวม	**4.38**	**0.66**	**15.08**

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 3 สุขภาพดี			
9. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.61	14.13
10. ได้รับบริการและดูแลสุขภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสมถูกต้อง	4.42	0.69	15.69
11. หลีกเลี่ยงและเลือกรับประทานอาหารที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ	4.34	0.73	16.82
12. ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ	4.28	0.79	18.47
13. พูดคุยแสดงความคิดเห็นร่วมกันด้านการดูแลสุขภาพ	4.30	0.76	17.66
14. ความรอบรู้ด้านสุขภาพ	4.14	0.69	16.59
รวม	**4.30**	**0.71**	**16.56**
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย	**4.35**	**0.71**	**16.27**

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การพักผ่อนนอนหลับ ปราศจากโรค และสุขภาพดี พบว่า ตัวบ่งชี้ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และตัวบ่งชี้การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 18.47 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ

องค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรื่นรมย์			
15. แสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ	4.35	0.79	18.24
16. พึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์	4.13	0.53	12.80
17. ยอมรับและปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.21	0.73	17.33
18. สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน	4.13	0.75	18.22
19. อยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	4.30	0.80	18.52
รวม	**4.22**	**0.72**	**17.02**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์			
20. สามารถควบคุมอารมณ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	4.14	0.80	19.40
21. สามารถรับรู้และเข้าใจในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.44	0.74	16.68
22. แสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น	4.55	0.68	14.86
23. สามารถควบคุมอารมณ์	4.59	0.63	13.69
24. รู้ศักยภาพของตนเอง	4.67	0.58	12.41
25. สามารการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ	4.73	0.55	11.52
26. ความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม	4.61	0.62	13.50
รวม	**4.53**	**0.66**	**14.58**
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การไม่เครียด			
27. รู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น	4.64	0.58	12.44
28. รู้จักวิธีลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์	4.27	0.75	17.57
29. การผ่อนคลายและลดความเครียดให้กับตนเอง	4.40	0.72	16.40
30. สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้	4.47	0.54	12.11
รวม	**4.45**	**0.65**	**14.63**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมองโลกในแง่ดี			
31. ทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์	4.72	0.53	11.22
32. ความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ	4.69	0.54	11.56
33. ความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี	3.98	0.64	16.20
รวม	**4.46**	**0.57**	**12.99**
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ	**4.42**	**0.65**	**14.81**

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยความรื่นรมย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การไม่เครียด และการมองโลกในแง่ดี พบว่า ตัวบ่งชี้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และตัวบ่งชี้สามารถควบคุมอารมณ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.40 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 3 งาน

องค์ประกอบหลักที่ 3 งาน องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 อิสระ			
34. จัดเวลาว่างให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.41	0.74	16.72
35. อำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องด้วยตนเอง	4.48	0.75	16.68
36. บริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้	4.00	0.59	14.66
37. ความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน	4.56	0.63	13.72
38. ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่	4.48	0.78	17.42
39. อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.53	0.74	16.29
รวม	**4.41**	**0.71**	**15.92**
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 2 งาน			
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ข้อมูลป้อนกลับ			
40. สะท้อนผลร่วมกันหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	4.56	0.62	13.59
41. นำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน	4.63	0.66	14.34
42. ยอมรับผลทั้งทางลบและทางบวกจากการสะท้อนกลับของข้อมูลการปฏิบัติงาน	4.49	0.68	15.09
43. ร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.65	0.63	13.58
44. ช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.54	0.68	15.01
45. สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับเกิดกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ	4.30	0.63	14.54
รวม	**4.53**	**0.65**	**14.36**
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกำกับดูแล			
46. ยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด	4.56	0.66	14.46

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	องค์ประกอบหลักที่ 3 งาน องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. $\leq$20%
47.	เข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา	4.34	0.76	17.50
48.	ยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บัญชาในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะไม่ถูกใจ	4.58	0.69	15.06
	รวม	**4.49**	**0.70**	**15.67**
	ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 3 งาน	**4.48**	**0.69**	**15.32**

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 3 งาน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยอิสระ ข้อมูลป้อนกลับ และการกำกับดูแล พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และตัวบ่งชี้เข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 17.50 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม

องค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเสมอภาค			
49. มีการคำนึงถึงความสามารถในการทำงานโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ	4.11	0.76	18.60
50. ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา	4.63	0.62	13.38
51. ให้สิทธิต่าง ๆ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.59	0.66	14.40
52. ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวาง	4.60	0.66	14.31
รวม	**4.48**	**0.68**	**15.17**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การช่วยเหลือสนับสนุน			
53. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับอบรมหรือพัฒนาตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	4.59	0.66	14.28
54. ได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการแอบแฝง	3.94	0.77	19.65
55. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.50	0.74	16.50
56. สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยรับฟังและให้คำปรึกษา	4.35	0.60	13.73
57. เชื่อในความรักและเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	4.61	0.67	14.58
รวม	**4.40**	**0.69**	**15.75**
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความไว้วางใจ			
58. แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง	4.59	0.66	14.28
59. มีความเชื่อและไว้วางใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายว่าจะกระทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.40	0.71	16.17
60. ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน	4.64	0.62	13.29
61. ให้ร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง	4.24	0.63	14.88

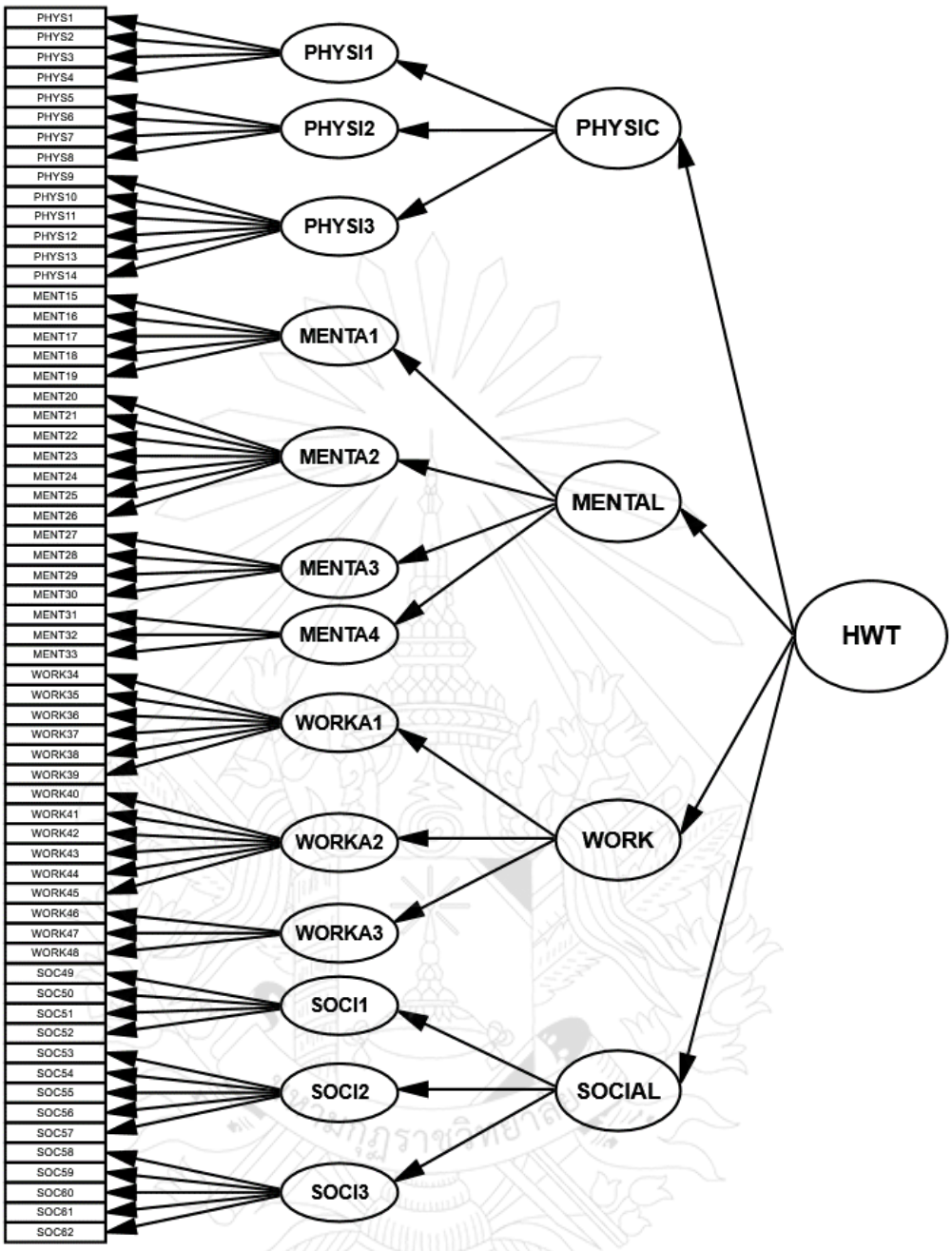
ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	องค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
62.	เชื่อมั่นและไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของสมาชิกในองค์กร	4.41	0.78	17.69
	รวม	**4.46**	**0.68**	**15.26**
	ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม	**4.45**	**0.68**	**15.39**

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยความเสมอภาค การช่วยเหลือสนับสนุน และความไว้วางใจ พบว่า ตัวบ่งชี้ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และตัวบ่งชี้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการแอบแฝง มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.65 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักและโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 62 ข้อ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

4.3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

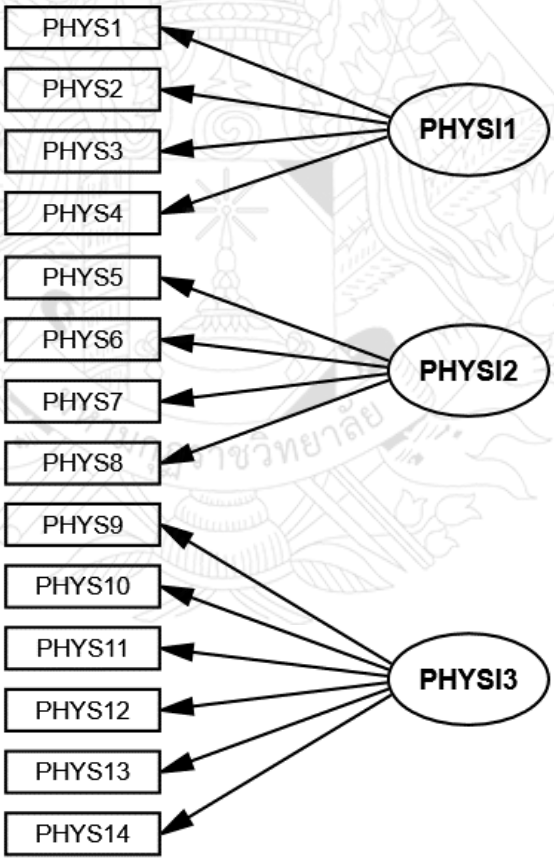
1) องค์ประกอบหลักด้านร่างกาย มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

2) องค์ประกอบหลักด้านจิตใจ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 19 ตัวบ่งชี้

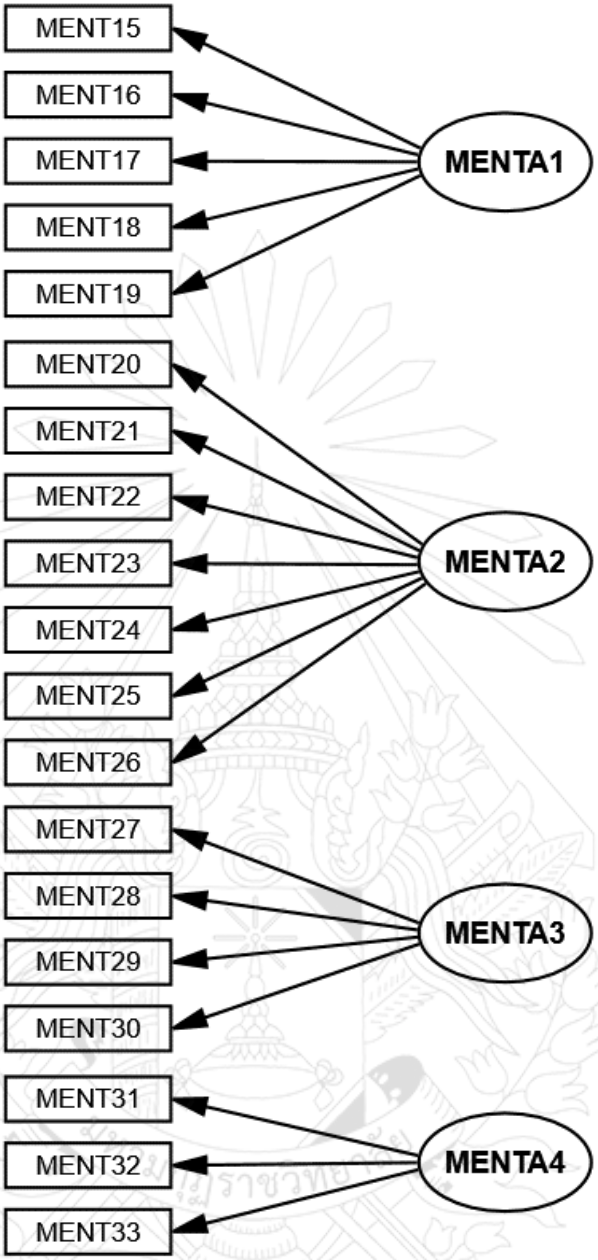
3) องค์ประกอบหลักด้านงาน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบหลักด้านสังคม มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

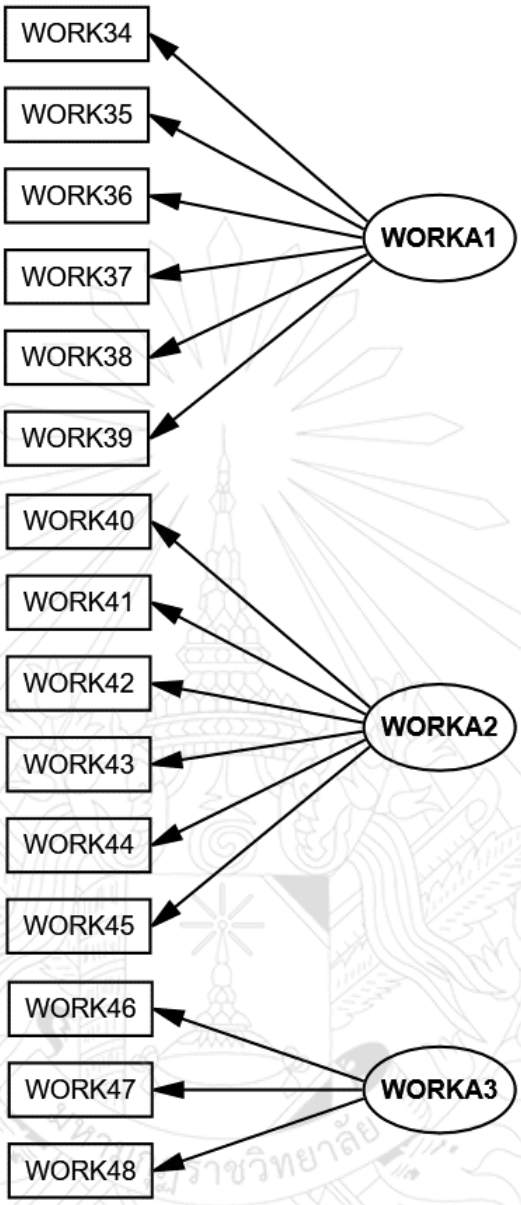
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพดังต่อไปนี้



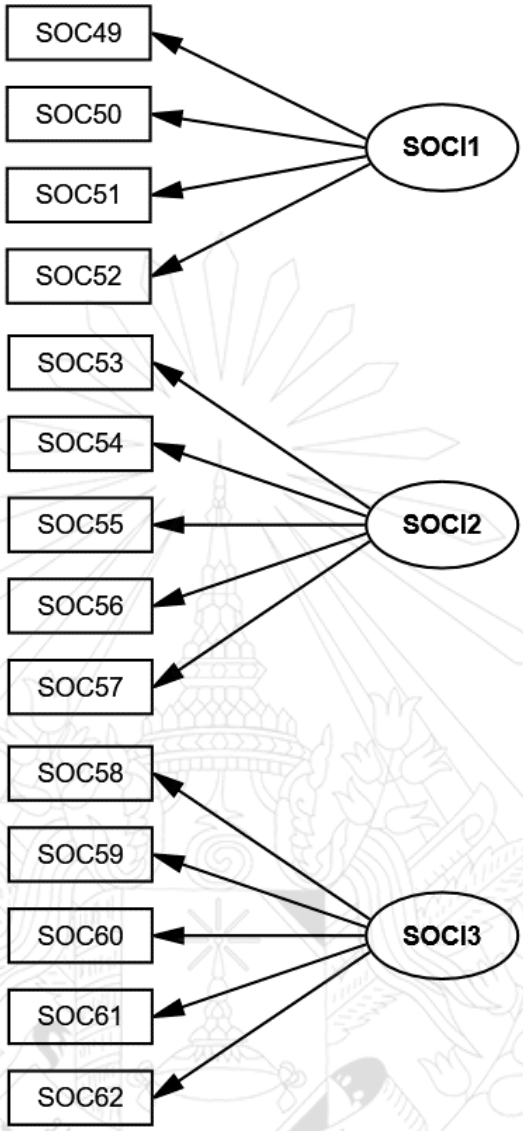
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของร่างกาย



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตใจ



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของงาน



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคม

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-OlkinMeasurers of Sampling Adequacy MSA) ซึ่ง คิมและมัชเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่า ใช้ไม่ได้ ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.6 - 4.15

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลร่างกาย

ตัวบ่งชี้	PHYS1	PHYS2	PHYS3	PHYS4	PHYS5	PHYS6	PHYS7	PHYS8	PHYS9	PHYS10	PHYS11	PHYS12	PHYS13	PHYS14
PHYS1	1													
PHYS2	.580**	1												
PHYS3	.497**	.523**	1											
PHYS4	.510**	.510**	.441**	1										
PHYS5	.452**	.462**	.479**	.568**	1									
PHYS6	.378**	.430**	.399**	.469**	.472**	1								
PHYS7	.472**	.485**	.453**	.663**	.456**	.427**	1							
PHYS8	.519**	.548**	.481**	.602**	.364**	.323**	.462**	1						
PHYS9	.315**	.283**	.245**	.304**	.269**	.261**	.317**	.256**	1					
PHYS10	.331**	.492**	.337**	.327**	.315**	.277**	.308**	.429**	.411**	1				
PHYS11	.340**	.329**	.282**	.344**	.349**	.342**	.339**	.390**	.297**	.529**	1			
PHYS12	.288**	.309**	.305**	.369**	.416**	.271**	.320**	.384**	.439**	.522**	.471**	1		
PHYS13	.278**	.316**	.302**	.349**	.345**	.289**	.356**	.460**	.446**	.476**	.494**	.639**	1	
PHYS14	.278**	.316**	.302**	.349**	.345**	.289**	.356**	.460**	.295**	.341**	.439**	.602**	.556**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลร่างกาย (PHYSIC) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1) มีตัวบ่งชี้ เข้านอนในเวลาที่เหมาะสม (PHYS1), ใช้เวลาในการนอนหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย (PHYS2), มีสภาพแวดล้อมที่นอนหลับพักผ่อนมีความเหมาะสม อากาศถ่ายเท (PHYS3), นอนหลับสนิท ไม่หลับ ๆ ตื่น ๆ (PHYS4) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และเข้านอนในเวลาที่เหมาะสม (PHYS1) กับใช้เวลาในการนอนหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย (PHYS2) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.580

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ปราศจากโรค (PHYSI2) มีตัวบ่งชี้ มีสุขภาพกายแข็งแรง (PHYS5), ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ (PHYS6), รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค (PHYS7), ปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (PHYS8) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และมีสุขภาพกายแข็งแรง (PHYS5) กับไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ (PHYS6) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.472

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สุขภาพดี (PHYSI3) มีตัวบ่งชี้ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (PHYS9), ได้รับบริการและดูแลสุขภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสมถูกต้อง (PHYS10), หลีกเลี่ยงและเลือกรับประทานอาหารที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ (PHYS11), ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ (PHYS12), แสดงความคิดเห็นร่วมกันด้านการดูแลสุขภาพ (PHYS13), รอบรู้ด้านสุขภาพ (PHYS14) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ (PHYS12) กับแสดงความคิดเห็นร่วมกันด้านการดูแลสุขภาพ (PHYS13) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลจิตใจ

ตัวบ่งชี้	MENT 15	MENT 16	MENT 17	MENT 18	MENT 19	MENT 20	MENT 21	MENT 22	MENT 23	MENT 24	MENT 25	MENT 26	MENT 27	MENT 28	MENT 29	MENT 30	MENT 31	MENT 32	MENT 33
MENT15	1																		
MENT16	.512**	1																	
MENT17	.370**	.450**	1																
MENT18	.360**	.374**	.373**	1															
MENT19	.355**	.377**	.285**	.335**	1														
MENT20	.529**	.464**	.409**	.515**	.574**	1													
MENT21	.440**	.428**	.377**	.504**	.441**	.348**	1												
MENT22	.382**	.440**	.371**	.409**	.394**	.375**	.373**	1											
MENT23	.328**	.384**	.420**	.357**	.405**	.337**	.334**	.427**	1										
MENT24	.400**	.417**	.320**	.408**	.421**	.305**	.293**	.360**	.311**	1									
MENT25	.389**	.411**	.364**	.429**	.370**	.338**	.393**	.288**	.289**	.362**	1								
MENT26	.426**	.422**	.377**	.355**	.385**	.325**	.393**	.349**	.412**	.411**	.417**	1							
MENT27	.265**	.280**	.167**	.272**	.156**	.280**	.338**	.313**	.259**	.371**	.390**	.372**	1						
MENT28	.423**	.462**	.393**	.412**	.325**	.529**	.519**	.441**	.388**	.414**	.450**	.441**	.471**	1					
MENT29	.469**	.397**	.336**	.383**	.358**	.423**	.449**	.394**	.318**	.427**	.386**	.353**	.500**	.496**	1				
MENT30	.355**	.349**	.228**	.298**	.262**	.321**	.409**	.308**	.323**	.368**	.386**	.339**	.451**	.384**	.439**	1			
MENT31	.534**	.492**	.348**	.442**	.355**	.454**	.487**	.438**	.343**	.434**	.448**	.426**	.366**	.495**	.612**	.454**	1		
MENT32	.519**	.441**	.325**	.364**	.312**	.411**	.425**	.395**	.351**	.348**	.344**	.371**	.309**	.478**	.428**	.344**	.386**	1	
MENT33	.335**	.338**	.141**	.270**	.167**	.268**	.247**	.353**	.266**	.325**	.254**	.313**	.364**	.385**	.351**	.358**	.261**	.413**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลจิตใจ (MENTAL) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรื่นรมย์ (MENTA1) มีตัวบ่งชี้ มีการแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ (MENT15), มีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ (MENT16), ยอมรับและปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (MENT17), มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน (MENT18), อยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (MENT19) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และมีการแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ (MENT15) กับมีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ (MENT16) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.512

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2) มีตัวบ่งชี้ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (MENT20), มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (MENT21), มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (MENT22), มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (MENT23), รู้ศักยภาพของตนเอง (MENT24), มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ (MENT25), มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม (MENT26) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และ มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (MENT22), มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (MENT23) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.427

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การไม่เครียด (MENTA3) มีตัวบ่งชี้ รู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น (MENT27), รู้จักวิธีลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์ (MENT28), มีวิธีการผ่อนคลายและลดความเครียดให้กับตนเอง (MENT29), มีความสามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ (MENT30) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และ รู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น (MENT27) กับ มีวิธีการผ่อนคลายและลดความเครียดให้กับตนเอง (MENT29) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.500

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมองโลกในแง่ดี (MENTA4) มีตัวบ่งชี้ มีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ (MENT31), มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ (MENT32), มีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี (MENT33) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และมีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ (MENT32), มีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี (MENT33) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.413

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลงาน

ตัวบ่งชี้	WORK 34	WORK 35	WORK 36	WORK 37	WORK 38	WORK 39	WORK 40	WORK 41	WORK 42	WORK 43	WORK 44	WORK 45	WORK 46	WORK 47	WORK 48
WORK34	1														
WORK35	.541**	1													
WORK36	.586**	.533**	1												
WORK37	.430**	.484**	.553**	1											
WORK38	.386**	.456**	.428**	.334**	1										
WORK39	.509**	.422**	.456**	.380**	.502**	1									
WORK40	.292**	.299**	.386**	.324**	.231**	.271**	1								
WORK41	.344**	.372**	.437**	.361**	.299**	.278**	.472**	1							
WORK42	.278**	.348**	.365**	.361**	.307**	.249**	.381**	.560**	1						
WORK43	.323**	.318**	.333**	.344**	.290**	.278**	.396**	.446**	.475**	1					
WORK44	.240**	.361**	.337**	.361**	.206**	.430**	.451**	.367**	.388**	.456**	1				
WORK45	.186**	.310**	.367**	.377**	.312**	.098*	.381**	.443**	.394**	.361**	.412**	1			
WORK46	.181**	.250**	.261**	.384**	.236**	.224**	.274**	.373**	.212**	.372**	.197**	.335**	1		
WORK47	.194**	.191**	.220**	.393**	.254**	.235**	.289**	.420**	.248**	.419**	.167**	.353**	.569**	1	
WORK48	.192**	.288**	.310**	.339**	.291**	.264**	.284**	.386**	.334**	.485**	.306**	.499**	.489**	.471**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลงาน (WORK) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 อิสระ (WORKA1) มีตัวบ่งชี้ จัดเวลาว่างให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ (WORK34), มีอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องด้วยตนเอง (WORK35), บริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้ (WORK36), มีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน (WORK37), สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (WORK38), มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (WORK39) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และจัดเวลาว่างให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ (WORK34) กับบริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้ (WORK36) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.586

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ข้อมูลป้อนกลับ (WORKA2) มีตัวบ่งชี้ มีการสะท้อนผลร่วมกันหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น (WORK40), นำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน (WORK41), ยอมรับผลทั้งทางลบและทางบวกจากการสะท้อนกลับของข้อมูลการปฏิบัติงาน (WORK42), มีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน (WORK43), มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (WORK44), สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ เกิดกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ (WORK45) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และนำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน (WORK41) กับยอมรับผลทั้งทางลบและทางบวกจากการสะท้อนกลับของข้อมูลการปฏิบัติงาน (WORK42) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.560

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกำกับดูแล (WORKA3) มีตัวบ่งชี้ ยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด (WORK46), เข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา (WORK47), ยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บัญชาในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะไม่ถูกใจ (WORK48) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด (WORK46) กับเข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา (WORK47) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.569

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลสังคม

ตัวบ่งชี้	SOC49	SOC50	SOC51	SOC52	SOC53	SOC54	SOC55	SOC56	SOC57	SOC58	SOC59	SOC60	SOC61	SOC62
SOC49	1													
SOC50	.385**	1												
SOC51	.298**	.664**	1											
SOC52	.335**	.507**	.477**	1										
SOC53	.391**	.674**	.560**	.491**	1									
SOC54	.280**	.472**	.433**	.265**	.472**	1								
SOC55	.354**	.464**	.424**	.404**	.406**	.434**	1							
SOC56	.295**	.260**	.235**	.366**	.414**	.446**	.353**	1						
SOC57	.361**	.412**	.424**	.441**	.392**	.429**	.431**	.503**	1					
SOC58	.337**	.503**	.450**	.352**	.437**	.489**	.529**	.506**	.570**	1				
SOC59	.326**	.228**	.193**	.193**	.214**	.206**	.215**	.256**	.207**	.429**	1			
SOC60	.122**	.278**	.272**	.265**	.255**	.200**	.164**	.205**	.101*	.566**	.522**	1		
SOC61	.232**	.243**	.257**	.288**	.230**	.218**	.411**	.293**	.259**	.493**	.330**	.576**	1	
SOC62	.192**	.280**	.313**	.198**	.230**	.260**	.151**	.227**	.195**	.605**	.399**	.573**	.485**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลสังคม (SOCIAL) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเสมอภาค (SOCI1) มีตัวบ่งชี้ (SOC49), (SOC50), (SOC51), (SOC52) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และ (SOC50) (SOC51) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.664

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การช่วยเหลือสนับสนุน (SOCI2) มีตัวบ่งชี้ (SOC53), (SOC54), (SOC55), (SOC56), (SOC57) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และ (SOC56) กับ (SOC57) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.503

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความไว้วางใจ (SOCI3) มีตัวบ่งชี้ แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง (SOC58), มีความเชื่อและไว้วางใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายว่าจะกระทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย (SOC59), ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน (SOC60), ให้ร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง (SOC61), เชื่อมั่นและไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของสมาชิกในองค์กร (SOC62) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และ แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง (SOC58) กับเชื่อมั่นและไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของสมาชิกในองค์กร (SOC62) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.605

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการ จากตารางที่ 4.6 - 4.9 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) ทุกค่าสำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลร่างกาย โมเดลจิตใจ โมเดลงาน และโมเดลสังคม ปรากฏผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) ของโมเดลความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ร่างกาย	1425.401	0.000	0.843
จิตใจ	2091.569	0.000	0.821
งาน	1681.936	0.000	0.894
สังคม	1860.178	0.000	0.800

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1425.401, 2091.569, 1681.936 และ 1860.178 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.843, 0.821, 0.894 และ 0.800 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมเอ-มอส สร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 62 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลร่างกาย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลร่างกาย (PHYSIC) แสดงในตารางที่ 4.11 และ 4.12

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของร่างกาย (PHYSIC)

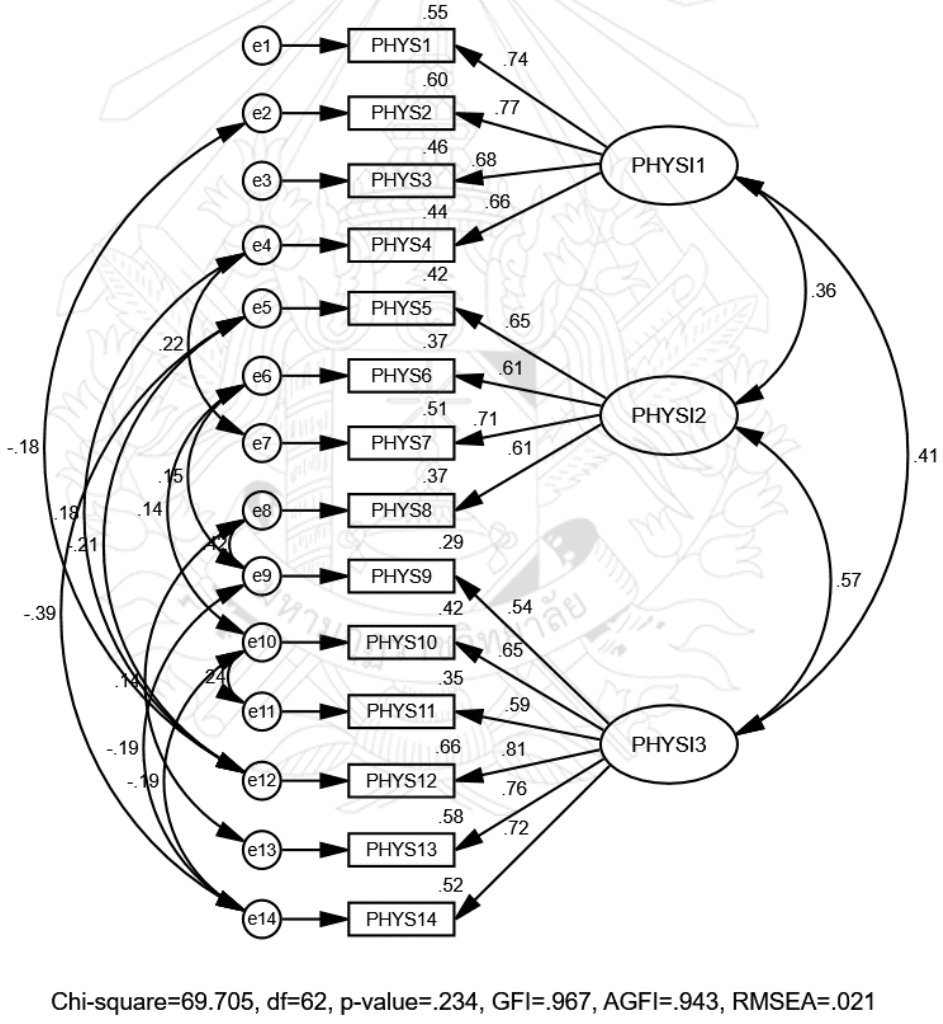
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
PHYSI1	PHYS1	0.74	0.14	9.91**	0.55	0.16	0.07
	PHYS2	0.77	0.12	10.21**	0.60	0.21	0.10
	PHYS3	0.68	0.12	9.30**	0.46	0.14	0.20
	PHYS4	0.66	0.10	9.30**	0.44	0.14	0.24
PHYSI2	PHYS5	0.65	0.12	7.96**	0.42	0.21	0.25
	PHYS6	0.61	0.13	7.79**	0.37	0.13	0.32
	PHYS7	0.71	0.11	8.52**	0.51	0.24	0.09
	PHYS8	0.61	0.13	7.79**	0.37	0.15	0.32
PHYSI3	PHYS9	0.54	0.11	7.87**	0.29	0.09	0.36
	PHYS10	0.65	0.14	7.87**	0.42	0.09	0.24
	PHYS11	0.59	0.13	7.52**	0.35	0.04	0.34
	PHYS12	0.81	0.16	8.97**	0.66	0.18	0.03
	PHYS13	0.76	0.16	8.72**	0.58	0.11	0.09
	PHYS14	0.72	0.16	7.89**	0.52	0.17	0.12
Chi-Square = 69.705, df = 62, p = 0.234, GFI = 0.967, AGFI = 0.943, RMSEA = 0.021							

**p < .01

ตารางที่ 4.12 **ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบร่างกาย**

องค์ประกอบย่อย	PHYSI1	PHYSI2	PHYSI3
PHYSI1	1		
PHYSI2	0.36**	1	
PHYSI3	0.41**	0.57**	1

จากตารางที่ 4.11-4.12 สามารถสร้างโมเดลร่างกายได้ดังภาพ



Chi-square=69.705, df=62, p-value=.234, GFI=.967, AGFI=.943, RMSEA=.021

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของร่างกาย

จากตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลร่างกาย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 69.705 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 62 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.234 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.967 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.943 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.021

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.54 - 0.81 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ PHYS1 - PHYS4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1) ตัวบ่งชี้ที่ PHYS5 - PHYS8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยปราศจากโรค (PHYSI2) ตัวบ่งชี้ที่ PHYS9 - PHYS14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยสุขภาพดี (PHYSI3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลร่างกายมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.36 - 0.57 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลร่างกายได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

PHYSI1 = (0.16) (PHYS1) + (0.21) (PHYS2) + (0.14) (PHYS3) + (0.14) (PHYS4)

PHYSI2 = (0.21) (PHYS5) + (0.13) (PHYS6) + (0.24) (PHYS7) + (0.15) (PHYS8)

PHYSI3 = (0.09) (PHYS9) + (0.09) (PHYS10) + (0.04) (PHYS11) + (0.18) (PHYS12) + (0.11) (PHYS13) + (0.17) (PHYS14)

2. โมเดลจิตใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลจิตใจ (MENTAL) แสดงในตารางที่ 4.13 และ 4.14

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตใจ (MENTAL)

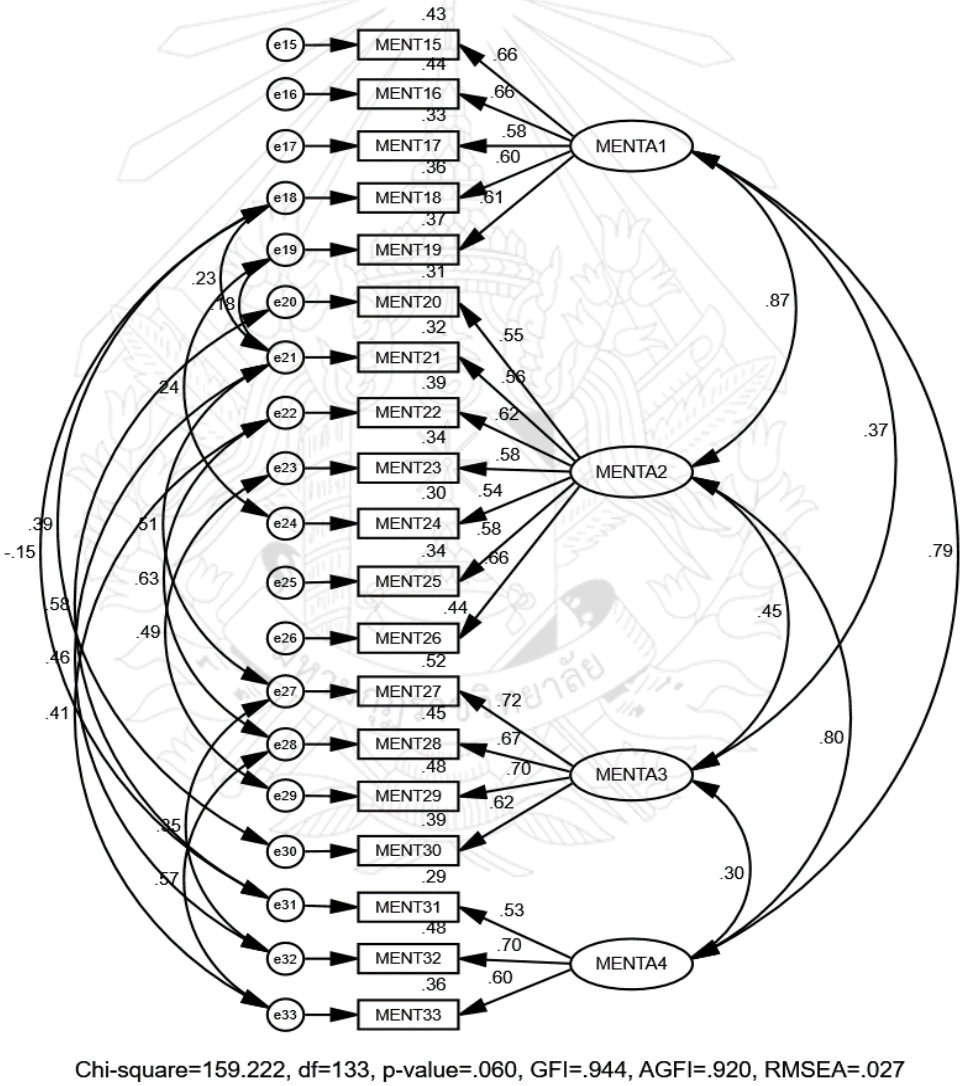
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
MENTA1	MENT15	0.66	0.13	8.47**	0.43	0.11	0.14
	MENT16	0.66	0.13	8.51**	0.44	0.12	0.14
	MENT17	0.58	0.14	7.72**	0.33	0.08	0.25
	MENT18	0.60	0.11	8.15**	0.36	0.13	0.22
	MENT19	0.61	0.11	8.47**	0.37	0.10	0.20
MENTA2	MENT20	0.55	0.15	7.10**	0.31	0.07	0.28
	MENT21	0.56	0.13	7.38**	0.32	0.05	0.27
	MENT22	0.62	0.17	7.97**	0.39	0.09	0.21
	MENT23	0.58	0.15	7.50**	0.34	0.07	0.25
	MENT24	0.54	0.09	7.85**	0.30	0.06	0.29
	MENT25	0.58	0.15	7.22**	0.34	0.11	0.25
	MENT26	0.66	0.18	7.85**	0.44	0.09	0.14
MENTA3	MENT27	0.72	0.10	9.81**	0.52	0.25	0.07
	MENT28	0.67	0.11	9.60**	0.45	0.23	0.13
	MENT29	0.70	0.10	9.42**	0.48	0.21	0.09
	MENT30	0.62	0.11	9.42**	0.39	0.12	0.19
MENTA4	MENT31	0.53	0.11	7.29**	0.29	0.14	0.30
	MENT32	0.70	0.11	8.98**	0.48	0.24	0.09
	MENT33	0.60	0.11	8.98**	0.36	0.15	0.22
Chi-Square = 159.222, df = 133, p = 0.060, GFI = 0.944, AGFI = 0.920, RMSEA = 0.027							

**p < .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบจิตใจ

องค์ประกอบย่อย	MENTA1	MENTA2	MENTA3	MENTA4
MENTA1	1			
MENTA2	0.87**	1		
MENTA3	0.37**	0.45**	1	
MENTA4	0.79**	0.80**	0.30**	1

จากตารางที่ 4.13-4.14 สามารถสร้างโมเดลจิตใจได้ดังภาพ



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตใจ

จากตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลจิตใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 159.222 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 133 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.060 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.944 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.920 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.027

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.53 - 0.72 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ MENT15 - MENT19 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความรื่นรมย์ (MENTA1) ตัวบ่งชี้ที่ MENT20 - MENT26 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2) ตัวบ่งชี้ที่ MENT27 - MENT30 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบการไม่เครียด (MENTA3) ตัวบ่งชี้ที่ MENT31 - MENT33 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการมองโลกในแง่ดี (MENTA4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.14 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลจิตใจมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.30 - 0.87 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลจิตใจได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

MENTA1 = (0.11) (MENT15) + (0.12) (MENT16) + (0.08) (MENT17) + (0.13) (MENT18) + (0.10) (MENT19)

MENTA2 = (0.07) (MENT20) + (0.05) (MENT21) + (0.09) (MENT22) + (0.07) (MENT23) + (0.06) (MENT24) + (0.11) (MENT25) + (0.09) (MENT26)

MENTA3 = (0.25) (MENT27) + (0.23) (MENT28) + (0.21) (MENT29) + (0.12) (MENT30)

MENTA4 = (0.14) (MENT31) + (0.24) (MENT32) + (0.15) (MENT33)

3. โมเดลงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลงาน (WORK) แสดงในตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของงาน (WORK)

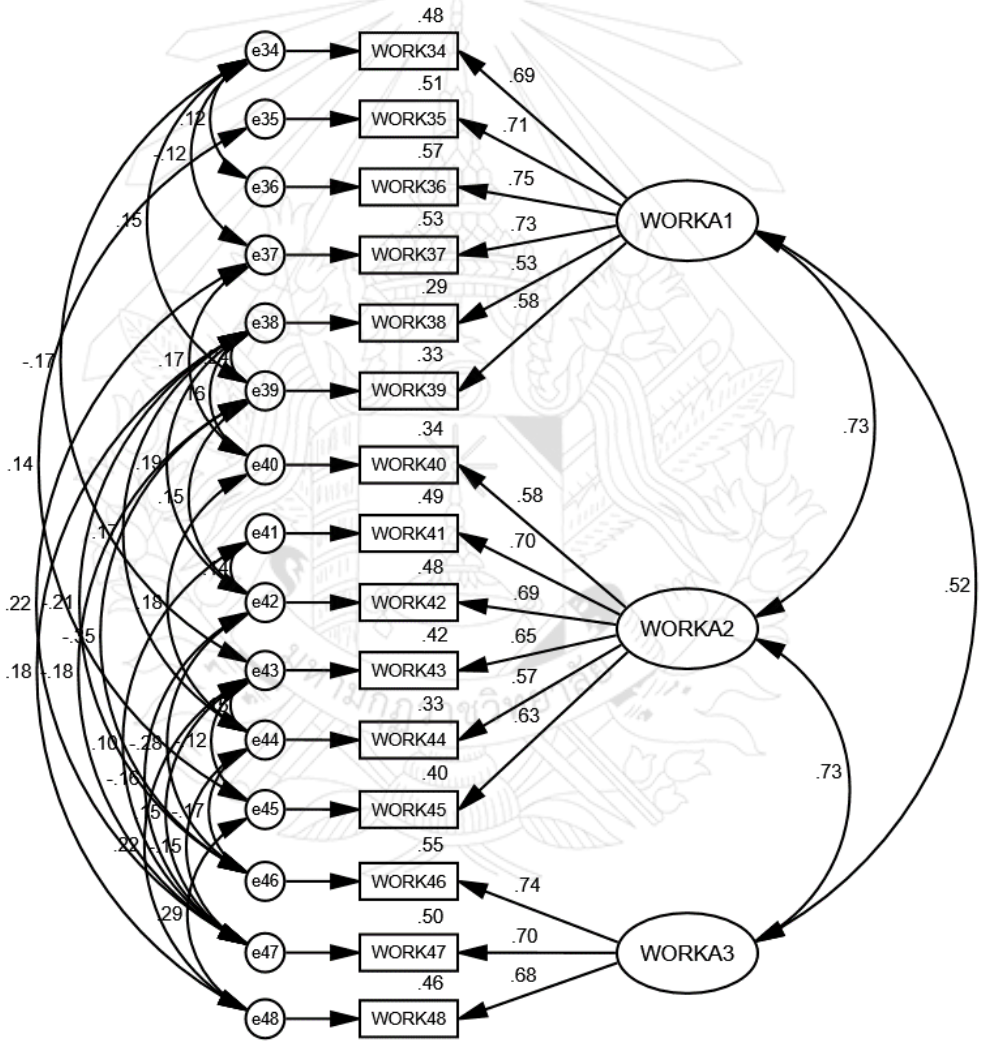
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
WORKA1	WORK34	0.69	0.11	9.55**	0.48	0.13	0.11
	WORK35	0.71	0.09	10.74**	0.51	0.13	0.09
	WORK36	0.75	0.10	11.17**	0.57	0.15	0.05
	WORK37	0.73	0.12	8.75**	0.53	0.18	0.07
	WORK38	0.53	0.11	8.29**	0.29	0.06	0.28
	WORK39	0.58	0.11	8.75**	0.33	0.05	0.23
WORKA2	WORK40	0.58	0.11	8.33**	0.34	0.06	0.23
	WORK41	0.70	0.10	10.84**	0.49	0.09	0.10
	WORK42	0.69	0.13	8.33**	0.48	0.14	0.12
	WORK43	0.65	0.10	8.82**	0.42	0.11	0.15
	WORK44	0.57	0.10	7.90**	0.33	0.08	0.24
	WORK45	0.63	0.11	8.83**	0.40	0.11	0.17
WORKA3	WORK46	0.74	0.11	9.40**	0.55	0.24	0.06
	WORK47	0.70	0.13	9.31**	0.50	0.20	0.10
	WORK48	0.68	0.09	9.31**	0.46	0.17	0.12
Chi-Square = 74.062, df = 59, p = 0.090, GFI = 0.966, AGFI = 0.932, RMSEA = 0.030							

**p < .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบงาน

องค์ประกอบย่อย	WORKA1	WORKA2	WORKA3
WORKA1	1		
WORKA2	0.73**	1	
WORKA3	0.52**	0.73**	1

จากตารางที่ 4.15-4.16 สามารถสร้างโมเดลงานได้ดังภาพ



Chi-square=74.062, df=59, p-value=.090, GFI=.966, AGFI=.932, RMSEA=.030

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของงาน

จากตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 74.062 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 59 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.090 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.966 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.932 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.53 - 0.74 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ WORK34 - WORK39 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยอิสระ (WORKA1) ตัวบ่งชี้ที่ WORK40 - WORK45 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยข้อมูลป้อนกลับ (WORKA2) ตัวบ่งชี้ที่ WORK46 - WORK48 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำกับดูแล (WORKA3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลงานมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.52 - 0.73 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลงานได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

WORKA1 = (0.13) (WORK34) + (0.13) (WORK35) + (0.15) (WORK36) + (0.18) (WORK37) + (0.06) (WORK38) + (0.05) (WORK39)

WORKA2 = (0.06) (WORK40) + (0.09) (WORK41) + (0.14) (WORK42) + (0.11) (WORK43) + (0.08) (WORK44) + (0.11) (WORK45)

WORKA3 = (0.24) (WORK46) + (0.20) (WORK47) + (0.17) (WORK48)

4. โมเดลสังคม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสังคม (SOCIAL) แสดงในตารางที่ 4.17 และ 4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคม (SOCIAL)

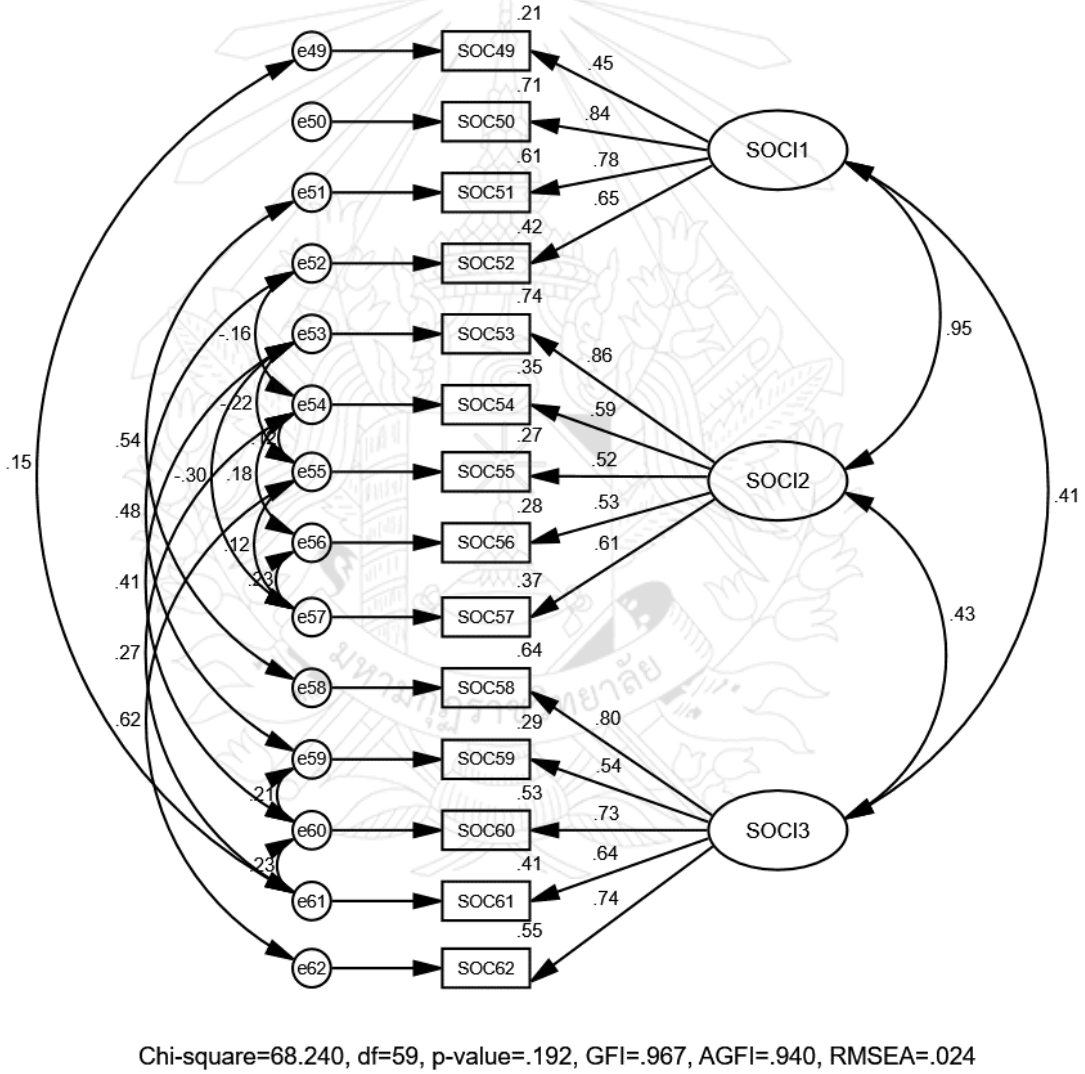
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
SOCI1	SOC49	0.45	0.08	7.08**	0.21	0.04	0.32
	SOC50	0.84	0.10	12.45**	0.71	0.21	0.12
	SOC51	0.78	0.09	12.27**	0.61	0.15	0.18
	SOC52	0.65	0.07	12.27**	0.42	0.09	0.22
SOCI2	SOC53	0.86	0.13	8.78**	0.74	0.36	0.10
	SOC54	0.59	0.08	8.23**	0.35	0.06	0.26
	SOC55	0.52	0.15	6.87**	0.27	0.06	0.30
	SOC56	0.53	0.10	8.15**	0.28	0.01	0.28
	SOC57	0.61	0.15	8.15**	0.37	0.08	0.22
SOCI3	SOC58	0.80	0.17	9.57**	0.64	0.20	0.07
	SOC59	0.54	0.06	9.57**	0.29	0.04	0.27
	SOC60	0.73	0.13	10.11**	0.53	0.09	0.10
	SOC61	0.64	0.14	8.16**	0.41	0.06	0.18
	SOC62	0.74	0.21	9.28**	0.55	0.14	0.09
Chi-Square = 68.240, df = 59, p = 0.192, GFI = 0.967, AGFI = 0.940, RMSEA = 0.024							

**p < .01

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบสังคม

องค์ประกอบย่อย	SOCI1	SOCI2	SOCI3
SOCI1	1		
SOCI2	0.95**	1	
SOCI3	0.41**	0.43**	1

จากตารางที่ 4.17-4.18 สามารถสร้างโมเดลสังคมได้ดังภาพ



ภาพที่ 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสังคม

จากตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสังคม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 68.240 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 59 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.192 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.967 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.940 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.024

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.45 - 0.86 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ SOC49 - SOC52 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเสมอภาค (SOCI1) ตัวบ่งชี้ที่ SOC53 - SOC57 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการช่วยเหลือสนับสนุน (SOCI2) ตัวบ่งชี้ที่ SOC58 - SOC62 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ (SOCI3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลสังคมมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.41 - 0.95 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลสังคมได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

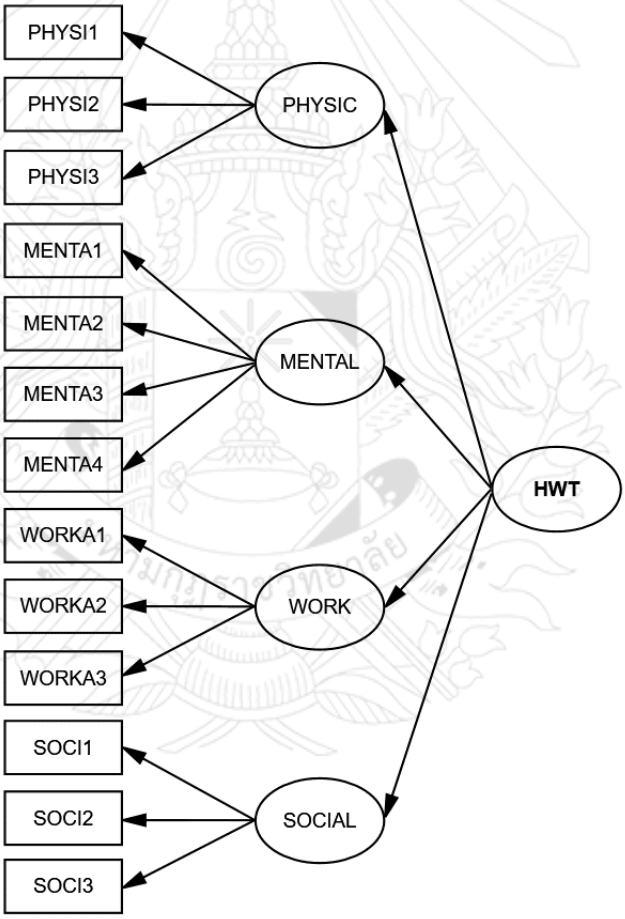
SOCI1 = (0.04) (SOC49) + (0.21) (SOC50) + (0.15) (SOC51) + (0.09) (SOC52)

SOCI2 = (0.36) (SOC53) + (0.06) (SOC54) + (0.06) (SOC55) + (0.01) (SOC56) + (0.08) (SOC57)

SOCI3 = (0.20) (SOC58) + (0.04) (SOC59) + (0.09) (SOC60) + (0.06) (SOC61) + (0.14) (SOC62)

4.3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ร่างกาย (PHYSIC) จิตใจ (MENTAL) งาน (WORK) และสังคม (SOCIAL) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ดังแสดงในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 13 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวบ่งชี้	PHYSI1	PHYSI2	PHYSI3	MENTA1	MENTA2	MENTA3	MENTA4	WORKA1	WORKA2	WORKA3	SOCI1	SOCI2	SOCI3
PHYSI1	1												
PHYSI2	.417**	1											
PHYSI3	.325**	.377**	1										
MENTA1	.420**	.401**	.485**	1									
MENTA2	.429**	.482**	.451**	.274**	1								
MENTA3	.453**	.496**	.416**	.213**	.512**	1							
MENTA4	.482**	.467**	.368**	.254**	.370**	.450**	1						
WORKA1	.268**	.247**	.353**	.266**	.325**	.254**	.313**	1					
WORKA2	.254**	.341**	.331**	.312**	.344**	.287**	.260**	.360**	1				
WORKA3	.292**	.391**	.335**	.275**	.335**	.375**	.374**	.458**	.369**	1			
SOCI1	.392**	.388**	.285**	.362**	.386**	.322**	.400**	.307**	.292**	.299**	1		
SOCI2	.367**	.366**	.375**	.381**	.415**	.365**	.390**	.332**	.344**	.372**	.341**	1	
SOCI3	.401**	.434**	.336**	.331**	.419**	.373**	.409**	.272**	.278**	.348**	.345**	.323**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักพบว่า

องค์ประกอบหลักร่างกาย (PHYSIC) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1) ปราศจากโรค (PHYSI2) สุขภาพดี (PHYSI3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1) กับปราศจากโรค (PHYSI2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.417

องค์ประกอบจิตใจ (MENTAL) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรื่นรมย์ (MENTA1) ความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2) การไม่เครียด (MENTA3) การมองโลกในแง่ดี (MENTA4) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2) กับการไม่เครียด (MENTA3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.512

องค์ประกอบงาน (WORK) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ อิสระ (WORKA1) ข้อมูลป้อนกลับ (WORKA2) การกำกับดูแล (WORKA3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และอิสระ (WORKA1) กับการกำกับดูแล (WORKA3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.458

องค์ประกอบสังคม (SOCIAL) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเสมอภาค (SOCI1) การช่วยเหลือสนับสนุน (SOCI2) ความไว้วางใจ (SOCI3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และความเสมอภาค (SOCI1) กับความไว้วางใจ (SOCI3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.345

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 16 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่นๆเช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978)

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้

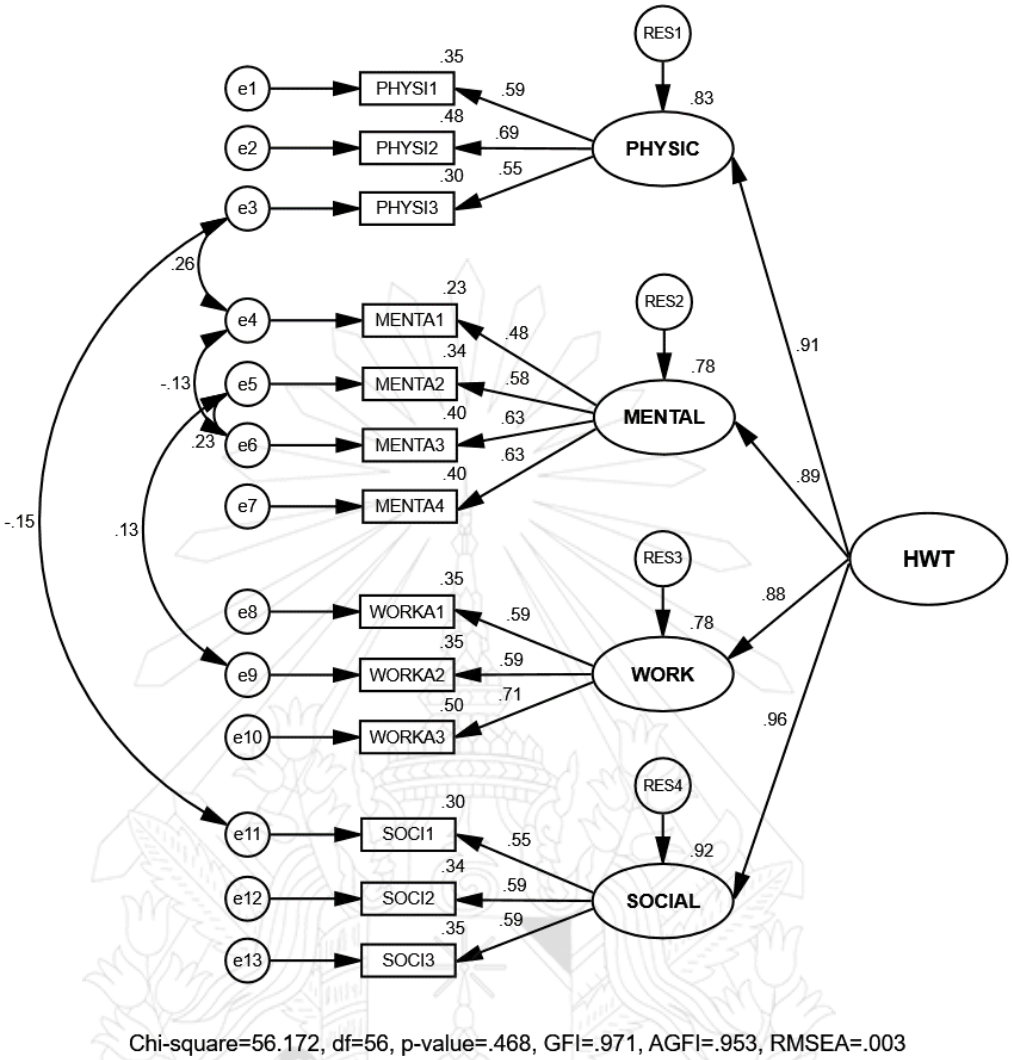
โมเดล	Baertlett test of Sphericity	P	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการ	942.102	0.000	0.899

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 942.102 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 (P< .01) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.899 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวมีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัชเลอร์ได้เสนอไว้ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

องค์ประกอบย่อย	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยร่างกาย (PHYSIC)						
PHYSI1	0.59	0.09	8.15**	0.35	0.11	0.28
PHYSI2	0.69	0.16	8.15**	0.48	0.15	0.18
PHYSI3	0.55	0.10	7.56**	0.30	0.10	0.32
องค์ประกอบย่อยจิตใจ (MENTAL)						
MENTA1	0.48	0.15	6.09**	0.23	0.08	0.36
MENTA2	0.58	0.18	6.09**	0.34	0.08	0.26
MENTA3	0.63	0.19	8.14**	0.40	0.13	0.21
MENTA4	0.63	0.20	6.40**	0.40	0.13	0.21
องค์ประกอบย่อยงาน (WORK)						
WORKA1	0.59	0.14	7.33**	0.35	0.14	0.25
WORKA2	0.59	0.10	8.14**	0.35	0.01	0.25
WORKA3	0.71	0.15	8.14**	0.50	0.22	0.15
องค์ประกอบย่อยสังคม (SOCIAL)						
SOCI1	0.55	0.14	7.03**	0.30	0.09	0.30
SOCI2	0.59	0.13	7.43**	0.34	0.11	0.26
SOCI3	0.59	0.14	7.43**	0.35	0.11	0.26
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
PHYSIC	0.91	0.19	7.25**	0.83	-	-
MENTAL	0.89	0.18	5.74**	0.78	-	-
WORK	0.88	0.15	7.59**	0.78	-	-
SOCIAL	0.92	0.16	6.74**	0.92	-	-
Chi-Square = 56.172, df = 56, p = 0.468, GFI = 0.971, AGFI = 0.953, RMSEA = 0.003						

** $p < .01$



ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

จากตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 56.172 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.050 นั่นหมายถึงค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.971 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGF) เท่ากับ 0.953 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.003

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.78- 0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ สังคม (SOCIAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ร่างกาย (PHYSIC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 จิตใจ (MENTAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และงาน (WORK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน ดังสมการ

HWT = (0.96) (SOCIAL) + (0.91) (PHYSIC) + (0.89) (MENTAL) + (0.88) (WORK)

4.3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997) รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

ความสุขของครูในที่ทำงาน	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
ความสุขของครูในที่ทำงาน	ร่างกาย (PHYSIC)	0.91	การพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1)	0.59	PHYS1	0.74
					PHYS2	0.77
					PHYS3	0.68
					PHYS4	0.66
			ปราศจากโรค (PHYSI2)	0.69	PHYS5	0.65
					PHYS6	0.61
					PHYS7	0.71
					PHYS8	0.61
			สุขภาพดี (PHYSI3)	0.55	PHYS9	0.54
					PHYS10	0.65
					PHYS11	0.59
					PHYS12	0.81
					PHYS13	0.76
					PHYS14	0.72
	จิตใจ (MENTAL)	0.89	ความรื่นรมย์ (MENTA1)	0.48	MENT15	0.66
					MENT16	0.66
					MENT17	0.58
					MENT18	0.60
					MENT19	0.61
			ความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2)	0.58	MENT20	0.55
					MENT21	0.56
					MENT22	0.62
					MENT23	0.58
					MENT24	0.54
					MENT25	0.58
					MENT26	0.66

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความสุขของครูในที่ทำงาน	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
			การไม่เครียด (MENTA3)	0.63	MENT27	0.72
					MENT28	0.67
					MENT29	0.70
					MENT30	0.62
			การมองโลกในแง่ดี (MENTA4)	0.63	MENT31	0.53
					MENT32	0.70
					MENT33	0.60
	งาน (WORK)	0.88	อิสระ (WORKA1)	0.59	WORK34	0.69
					WORK35	0.71
					WORK36	0.75
					WORK37	0.73
					WORK38	0.53
					WORK39	0.58
			ข้อมูลป้อนกลับ (WORKA2)	0.59	WORK40	0.58
					WORK41	0.70
					WORK42	0.69
					WORK43	0.65
					WORK44	0.57
					WORK45	0.63
			การกำกับดูแล (WORKA3)	0.71	WORK46	0.74
					WORK47	0.70
					WORK48	0.68
	สังคม (SOCIAL)	0.96	ความเสมอภาค (SOCI1)	0.55	SOC49	0.45
					SOC50	0.84
					SOC51	0.78
					SOC52	0.65

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความสุขของครูในที่ทำงาน	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
			การช่วยเหลือสนับสนุน (SOCI2)	0.59	SOC53	0.86
					SOC54	0.59
					SOC55	0.52
					SOC56	0.53
					SOC57	0.61
			ความไว้วางใจ (SOCI3)	0.59	SOC58	0.80
					SOC59	0.54
					SOC60	0.73
					SOC61	0.64
					SOC62	0.74

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก ทั้งองค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.88 - 0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ สังคม (SOCIAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ร่างกาย (PHYSIC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 จิตใจ (MENTAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และงาน (WORK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยร่างกาย (PHYSIC) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.69 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ปราศจากโรค (PHYSI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 การพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.59 และสุขภาพดี (PHYSI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55

2. องค์ประกอบย่อยจิตใจ (MENTAL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.48-0.63 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การไม่เครียด (MENTA3) และการมองโลกในแง่ดี (MENTA4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

เท่ากับ 0.63 ความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58 และความรื่นรมย์ (MENTA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48

3. องค์ประกอบย่อยงาน (WORK) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.59 - 0.71 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การกำกับดูแล (WORKA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 อิสระ (WORKA1) และข้อมูลป้อนกลับ (WORKA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.59

4. องค์ประกอบย่อยสังคม (SOCIAL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.59 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การช่วยเหลือสนับสนุน (SOCI2) และความไว้วางใจ (SOCI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 ความเสมอภาค (SOCI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.45 - 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) จำนวน 700 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 461 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 52.15 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 ตามลำดับ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การพักผ่อนนอนหลับ ปราศจากโรค และสุขภาพดี พบว่า ตัวบ่งชี้ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และตัวบ่งชี้ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 18.47 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความรื่นรมย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การไม่เครียด และการมองโลกในแง่ดี พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และตัวบ่งชี้สามารถควบคุมอารมณ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.40 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย อิสระ ข้อมูลป้อนกลับ และการกำกับดูแล พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนร่วมการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และตัวบ่งชี้เข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 17.50 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความเสมอภาค การช่วยเหลือสนับสนุน และความไว้วางใจ พบว่า ตัวบ่งชี้ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และตัวบ่งชี้ได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการแอบแฝง มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 19.65 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

5.1.3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการทดสอบตามลำดับดังนี้ คือ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ที่สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเนื่องจากเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม จึงสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

5.1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ร่างกาย (PHYSIC) จิตใจ (MENTAL) งาน (WORK) และสังคม (SOCIAL) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ความสุขของครู

ในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ สังคม (SOCIAL) ร่างกาย (PHYSIC) จิตใจ (MENTAL) และงาน (WORK) ตามลำดับทุกค่า

5.1.3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 สำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.88 - 0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ สังคม (SOCIAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ร่างกาย (PHYSIC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 จิตใจ (MENTAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และงาน (WORK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบย่อยร่างกาย (PHYSIC) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.69 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ปราศจากโรค (PHYSI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 การพักผ่อนนอนหลับ (PHYSI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.59 และสุขภาพดี (PHYSI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55 องค์ประกอบย่อยจิตใจ (MENTAL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.48- 0.63 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การไม่เครียด (MENTA3) และการมองโลกในแง่ดี (MENTA4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 ความฉลาดทางอารมณ์ (MENTA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58 และความรื่นรมย์ (MENTA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 องค์ประกอบย่อยงาน (WORK) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.59 - 0.71 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การกำกับดูแล (WORKA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 อิสระ (WORKA1) และข้อมูลป้อนกลับ (WORKA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.59 องค์ประกอบย่อยสังคม (SOCIAL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.59 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การช่วยเหลือสนับสนุน (SOCI2) และความไว้วางใจ (SOCI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 ความเสมอภาค (SOCI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 2) องค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของความสุขของครูในที่ทำงาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่ง อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1.1 องค์ประกอบร่างกาย จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีสุขภาพร่างกายที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง สุขภาพดี ไม่มีอาการเจ็บป่วย มีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง จะมีความสมดุล ทำให้เกิดสุขภาวะ

ที่สมบูรณ์ และมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ดังนั้นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ย่อมทำให้มีสุขภาพจิตดีและสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ และมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) กล่าวว่า การมีสุขภาพดี หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง สอดคล้องกับอณิตา เครือประยงค์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายร่างกายว่า ร่างกายของมนุษย์เรามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือร้ายอาจเกิดจากการกระทำในกิจวัตรประจำวันของมนุษย์ การมีประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือผลที่เกิดจากร่างกาย หรือประสบการณ์ของคนในครอบครัวตนเองที่เกี่ยวกับร่างกาย โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านร่างกายทำให้เกิดอาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสอดคล้องกับเมธาวี อื้ออารีย์กุล (2562) กล่าวว่า การมีสุขภาพดี เป็นการมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ ครอบครัวอบอุ่น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความรู้ มีรายได้เพียงพอ รวมถึงการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ เป็นภาวะที่เกิดจากความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต และเกิดจากเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี เช่น การมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 6 ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 7 รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเติมเพชร สุขคณาภิบาล (2562) ที่กล่าวว่า สุขภาพดีไม่ได้หมายถึงเพียงความไม่มีโรค ทั้งทางกายและทางใจ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการมีชีวิตอยู่ในสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ด้วยดีสุขภาพจึงเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความรู้สึกผิดชอบชั่วดีภายในจิตใจ ปัจจัยในการดำเนินชีวิตอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของบุคคลที่จะทำให้ชีวิตมีความสุข ยังประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านระบบสาธารณสุข

5.2.1.2 องค์ประกอบจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสุขภาพจิตมีผลต่อสุขภาพของเรา การดูแลจิตใจอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความเครียดและสร้างความเป็นอยู่ที่มีความสุขและพึงพอใจในชีวิต สุขภาพจิตที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการกับความเครียดและปัญหาทางจิตใจช่วยให้คุณทำงานและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ เมืองใจ (2560) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึงการที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองให้มั่นคงเป็นปกติ ปรับตัวให้เขากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดีพร้อมที่จะเผชิญปัญหา และปราศจากความขัดแย้งหรือ สับสนภายในจิตใจ สุขภาพกาย คือ สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง เจริญเติบโตอย่างปกติ ระบบต่าง ๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บและความทุพพลภาพ ทั้งนี้สุขภาพจิตและสุขภาพกายเป็นของคู่กัน แม้ว่าเราจะมีสุขภาพร่างกายที่ดี แต่หากสุขภาพจิตย่ำแย่ ก็จะส่งผลต่อสุขภาพโดยรวมทั้งหมดได้ การจะมี

สุขภาพที่ดีโดยสมบูรณ์นั้น จึงจำเป็นต้องรู้จักวิธีการดูแลสุขภาพจิตควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพร่างกายด้วย สอดคล้องกับ ดรัลพร เทพรักษ์ (2562) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สุขภาพจิต คือ ชีวิตที่เป็นสุข มีความสมดุลทั้งเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับปัญหาและอุปสรรคของชีวิตภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยไม่เสียดุลยภาพ สามารถตัดสินใจเลือกทางที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในชีวิต มีความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง มีความพอใจในสถานภาพของตนโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ อีกทั้งยังมีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นอีกด้วย ความเป็นปกติสุข ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองครอบครัวและสังคม และสอดคล้องกับ Vallina, Rafael & Guerrero (2018) ที่กล่าวว่า การทำงานที่ทำงานและทำให้เกิดความสุขได้นั้นความพึงพอใจในงานว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานผ่านรูปแบบของบุคคลากรที่มีความสุข ความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดหลักในการจัดการ และหมายถึงการตัดสินเกี่ยวกับลักษณะงาน เช่น สภาพงานและโอกาส และมีความแตกต่างหลักเมื่อเทียบกับการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของพลังงานและความหลงใหลในที่ทำงานในตัวบุคคล โครงสร้างหลักที่วัดได้และตรวจสอบได้คือ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่น ในระดับชั่วคราว ความสุขในโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกันไปในระดับบุคคล มองโลกในแง่ดี ไม่เครียด มีความสุขกับงาน การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งแสดงถึงอารมณ์และอารมณ์ชั่วครู่ที่บุคคลอาจประสบ การสร้างความสุขระดับหน่วยในที่ทำงานมุ่งเน้นไปที่ทีมและองค์กร พวกเขามักจะถูกจับโดยการรวบรวมประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลในกลุ่ม

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 25 มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 31 มีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clear (2018) กล่าวว่า การคิดเชิงบวก เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สื่อมวลชน และจากประสบการณ์ โกลแมน เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งของการมีความคิดเชิงบวกและมีส่วนสำคัญในการจูงใจตนเองของบุคคล คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้เลวร้าย จึงมีพลังแสวงหาโอกาสที่จะพลิกผัน สถานการณ์เลวร้ายให้กลับคืนดีได้และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้นจึงสามารถจูงใจตนเองได้ การคิดเชิงบวกจึงเป็น กระบวนการสร้างความคิดและใช้พลังความคิดบนพื้นฐานของความเป็นจริง พลังดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลมองเห็นผลลัพธ์ว่า จะเกิดผลดีต่อตนเองหรือผู้อื่นอย่างไร เนื่องจากการคิดเชิงบวกไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิดจึงสามารถเรียนรู้ได้โดยอาศัยการฝึก เช่น ถ้าคิดว่าเกลียดงาน แล้วเกลียดจริง ๆ หรือ เปล่า ถ้าพูดว่าหัวหน้าบ้า แล้วเขาบ้าจริง ๆ หรือเปล่า การคิดเชิงบวกจะสร้างสรรค์จิตใจให้รู้จักมองโลกในแง่ดีอย่างมั่นคงแน่วแน่ และสร้างเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก

ซึ่งจะทำให้บุคคลได้พบกับสถานการณ์ทางบวกทุก ๆ วัน พลังการคิดเชิงบวกจึงช่วยปรับปรุงชีวิตและสุขภาพกายใจไปในทางที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Thammaraksa, & Powwattana (2019) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก การเข้าใจตนเอง และสามารถจัดการตนเอง โดยผ่านการพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและประสบ ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะสามารถ รับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ มีความคิดพิจารณาและมีการตัดสินใจที่ดี ในการจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมที่สุด หากไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมา

5.2.1.3 องค์ประกอบงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจและด้านส่วนบุคคล ทั้งในหรือนอกองค์กร เนื่องจากงานเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การทำงานจะช่วยเพิ่มโอกาสสร้างความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเสมอภาค ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 3) การนิเทศงาน และการกำกับดูแลงาน เป็นการติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี 4) สังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม 5) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็ม ประสิทธิภาพ 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือช่วยเหลือสนับสนุน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ 7) การยอมรับนับถือ และความไว้วางใจ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังต่อกัน 8) การสื่อสารรวดเร็วทันเหตุการณ์ 9) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ และสอดคล้องกับ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่พนักงานมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ความหลากหลาย

ของทักษะ 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระในงาน และ 5) การได้รับผลสะท้อนของงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชุติมา เสือพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการจัดการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขมากที่สุดในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 43 มีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 41 นำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิศนา แขมมณี (2562) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีการตอบสนองต่อกิจกรรมแล้วได้รับข้อมูลกลับในทางที่ดีซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือการเสริมแรงในรูปต่าง ๆ เช่นคำ ชมเชยความพอใจความสำเร็จความก้าวหน้าหรืออื่น ๆ ก็จะทำให้แสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งและมีความคงทนในการแสดงพฤติกรรมกาย และเชื่อว่าความรู้มีหลายประเภท บางประเภทสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องใช้ความคิดที่ลึกซึ้งบางประเภท มีความซับซ้อนจำเป็นต้องใช้ความสามารถในขั้นสูง โดยกระบวนการเรียนรู้และการจดจำของมนุษย์นั้นต้องใช้กระบวนการจัดกระทำข้อมูลในสมอง ซึ่งมนุษย์จะอาศัยข้อมูลที่สะสมไว้มาพิจารณาเลือกจัดกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และในขณะที่กระบวนการจัดกระทำข้อมูลภายในสมองกำลังเกิดขึ้น เหตุการณ์ภายนอกมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหรือการยับยั้งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในได้

5.2.1.4 องค์ประกอบสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศที่เติมเต็มด้วยความสุขและความมีความสุขในการทำงาน สังคมในการทำงานที่มีความเข้าใจและมีการช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรที่มีจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีส่วนร่วมและสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kohll (2018) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่แน่นแฟ้นทำให้ผู้คนมีความสุขและร่างกายแข็งแรงขึ้น ซึ่งสามารถแปลผลการทำงานได้ นายจ้างที่สนับสนุนการเชื่อมต่อทางสังคมในที่ทำงานและช่วยให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างกัน ช่วยสร้างพนักงานที่ประสบความสำเร็จ สนับสนุน สิทธิประโยชน์บางประการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่แข็งแกร่งด้วยการกำกับดูแลซึ่งกันและกัน ฉลาดทางอารมณ์ หรือมีอารมณ์ที่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ ความเสมอภาค มีความสุขที่เพิ่มขึ้น ความสุขมักจะเป็นเรื่องที่มักมองข้ามในเรื่องของสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับ กัญญา สมบูรณ์ (2560) ที่กล่าวว่า ทักษะทางสังคมมีความสำคัญต่อมนุษย์ไม่ว่าจะเป็น

ช่วงวัยใดก็ตาม เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทั้งนี้ทักษะทางสังคมยังมีส่วนช่วยในการพัฒนามนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนช่วยมนุษย์ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถร่วมมือกันพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะเป็นทักษะที่ทำให้คนอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการปรับตัวให้อยู่ในสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วทักษะทางสังคมยังทำให้คนรู้จักตนเองและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มหรือชุมชนที่อาศัยอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักปรับตัวให้ทันสมัยกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างความภาคภูมิใจในตนเองดำรงตนเป็นพลเมืองดีในสังคม อันจะส่งผลถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่อาศัยอยู่อีกต่อไป

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 60 ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 50 ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา รักษาแก้ว (2563) ที่กล่าวว่า ความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ โดยการใช้อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งรัฐต้องสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้นโดยเฉพาะ และสอดคล้องกับ Kahn (1997) & Cobb (1976) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอย่างมีจุดมุ่งหมายมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรักความเอาใจใส่การเห็นคุณค่าการยอมรับจากบุคคลรอบข้างและรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน

5.2.2 การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของ

ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ สังคม (SOCIAL) ร่างกาย (PHYSIC) จิตใจ (MENTAL) และงาน (WORK) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ สังคม (SOCIAL) (0.96) ร่างกาย (PHYSIC) (0.91) จิตใจ (MENTAL) (0.89) และงาน (WORK) (0.88)

ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สังคมในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สังคมที่ดีในที่ทำงานสามารถส่งผลต่อความสุขได้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ การสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่มีความสุข องค์กรที่เข้าใจเอาใจใส่บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสังคมที่ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Salanova, Llorens & Martínez (2019) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรที่มีสุขภาพดี รู้สึกดีด้วยการมองโลกในแง่ดี อารมณ์ดี มีความสุข และมีความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด และมีประสบการณ์ด้านอารมณ์เชิงบวก จะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในแง่ของเศรษฐกิจหรือผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ตามแนวทางเหล่านี้ มีหลักฐานว่าองค์กรที่ได้รับการพิจารณาว่ามีสุขภาพดีได้นำกลไกการแทรกแซงมาใช้ โดยมุ่งเป้าไปที่การเพิ่มสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกและประสิทธิภาพการทำงานมาเป็นหลักประกัน และสอดคล้องกับ มนัสวี ศรีนนท์ (2560, หน้า 14) ที่กล่าวว่า ความสุขในที่ทำงานของมนุษย์เราควรมี 1) ร่างกาย ที่ประกอบด้วย กายภาวนา ปราศจากโรค และการพักผ่อนนอนหลับ 1.1) กายภาวนา ที่มีความสุขด้านกายภาวนาของบุคคลากรที่สามารถสังเกตได้จากการเจริญเติบโตอย่างถูกสุขลักษณะ มีพัฒนาการตามวัยอย่างต่อเนื่อง และมีการฝึกฝนหรืออบรมพัฒนาร่างกายให้มีศักยภาพในการดำเนินชีวิต 1.2) ปราศจากโรค โดยมีความสุขด้านปราศจากโรคของบุคคลากร สังเกตได้จากการป้องกันโรคทางกาย โรคทางจิต และโรคทางวิญญาณ และการรักษาโรคทางกาย โรคทางจิตและโรคทางวิญญาณ 1.3) การพักผ่อนนอนหลับ ที่บ่งบอกถึงความสุขด้านการพักผ่อนนอนหลับของบุคคลากร ที่สังเกตได้จากการทำให้ร่างกายสดชื่นเบิกบาน การซ่อมแซมส่วนที่บกพร่อง การทำให้เกิดภูมิคุ้มกันโรค และการทำให้ระบบความคิด ระบบความจำ และการรับรู้มีศักยภาพ 2) จิตใจ ที่มีองค์ประกอบด้านจิตใจของบุคลากรที่ประกอบด้วย 2.1) จิตภาวนา ไม่เครียดและมีความสุข จิตภาวนาคือความสุขด้านจิตภาวนาที่สังเกตได้จากจิตมีคุณภาพ จิตมีสมรรถภาพ และจิตมีสุขภาพ 2.2) ไม่เครียด คือ มีความสุขด้านไม่เครียดของบุคลากร สังเกตได้จากการลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และด้านปัจจัยใกล้ชิด 2.3) มีความสุข คือความสุขด้านมีความสุขของบุคลากร โดยสังเกตจากความรู้สึกรื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานหรือประสบการณ์ และมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้สำเร็จ 3) สังคม คือองค์ประกอบด้านสังคมของบุคลากร ที่ประกอบด้วย สีลภาวนา การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเสมอภาค

5.2.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักร่างกาย ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบปราศจากโรค (0.69) องค์ประกอบการพักผ่อนนอนหลับ (0.59) และองค์ประกอบสุขภาพดี (0.55) ทั้งนี้เนื่องจากร่างกายเป็นสิ่งที่เราควรให้ความสำคัญ เพราะเนื่องจากเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่างกาย

ที่แข็งแรงและมีสุขภาพดีจะช่วยให้คุณมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีพลังงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และลดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยหรือโรคต่าง ๆ ช่วยให้สามารถพักผ่อนและนอนหลับอย่างเต็มที่ การนอนหลับที่เพียงพอช่วยให้ร่างกายฟื้นตัวและพร้อมที่จะเผชิญกับวันใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ อรจิรา แสงสมี (2563) ได้กล่าวว่า สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง สุขภาพดี ไม่มีอาการเจ็บป่วยที่กระทบการนอน ส่งผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย เมื่อยล้า ไม่มีพฤติกรรมการนอนผิดปกติอื่น ๆ การออกกำลังกายอย่างเหมาะสมช่วยให้นอนหลับได้ดีขึ้น และการได้นอนหลับในท่าที่เหมาะสมจะทำให้ร่างกายได้พักผ่อนเต็มที่ และสอดคล้องกับ อรวรรณ น้อยวัฒน์ (2555) กล่าวว่า สุขภาพทางกาย คือ การมีสภาพร่างกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับวัย สังเกตได้จากการที่บุคคลนั้นมีความสมบูรณ์แข็งแรง ระบบและอวัยวะทุกส่วนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีสมรรถภาพสูง สามารถทำงานได้นาน ๆ โดยไม่เหนื่อยง่าย การนอนและการพักผ่อนเป็นไปตามปกติ ผิวพรรณผุดผ่อง รูปร่างทรวดทรงสมส่วน เป็นต้น และสอดคล้องกับ Kemm and Close (1995) ได้กล่าวถึงความหมายของการปราศจากโรค คือการมีสุขภาพที่ดี คือความสมบูรณ์ ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจและสุขภาพสังคม โดยความสมบูรณ์ทั้ง 3 ด้านนั้น ต้องปราศจากโรค ปราศจากการเจ็บป่วยและมีภาวะสมบูรณ์ของร่างกาย และสอดคล้องกับ Fawzy & Hamed (2017) ที่กล่าวว่า การพักผ่อนนอนหลับเป็นพฤติกรรมที่ทุกคนกระทำหรือปฏิบัติเป็นประจำ และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของมนุษย์ เพื่อเป็นการพักผ่อนร่างกายในแต่ละวัน และสอดคล้องกับ อังคณา กันใจแก้ว (2562) กล่าวว่า การมีสุขภาพดีคือ การมีสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย การไม่มีเวลาดูแลสุขภาพ ไม่มีการออกกำลังกายเท่าที่ควรทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพโดยไม่รู้ตัว ทั้งยังมีเรื่องของการใช้ชีวิตในประจำวันแบบเร่งรีบ ทำให้ส่งผลต่อความเครียดได้ รวมไปถึงเรื่องการรับประทานอาหาร การเลือกรับประทานอาหารสำเร็จรูปหรือวิตามินน้อยกว่ารับประทานอาหารทั่วไปจะส่งผลทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บตามมา

5.2.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการไม่เครียด (0.63) องค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (0.63) องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ (0.58) และองค์ประกอบความรื่นรมย์ (0.48) ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการกับความเครียดในการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก เพราะความเครียดที่มากเกินไปอาจส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นควรมีแนวทางเพื่อการจัดการความเครียด เช่น การวางแผนการทำงาน การกำหนดลำดับความสำคัญของงาน การพักผ่อนเพียงพอ การฝึกสมาธิหรือเทคนิคการผ่อนคลาย การฝึกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการแบ่งเวลาในการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ ไทยขวัญ (2563) ที่กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลจะมีระดับความเครียดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ

การรับรู้และการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งคุกคามและความเครียด หมายถึง สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และจิตใจที่ตอบสนองต่อความกดดันที่บุคคลได้รับอันมีสาเหตุมาจาก ปัจจัยกับองค์การ แต่สำหรับความเครียดในการปฏิบัติงานนั้นคืออาการ และความรู้สึกที่ไม่สบายทางด้านร่างกาย และจิตใจ คือ อาการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ รับประทาน อาหารไม่ลง เป็น ต้น สำหรับอาการทางด้านจิตใจได้แก่วิตกกังวล หงุดหงิด โกรธไม่อยากทำอะไรอึดอัด เหงา เศร้า คิดมาก ไม่อยากทำอะไรเป็นต้น สอดคล้องกับ สิริทรัพย์ สีหะวงษ์ และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า ความเครียด (Stress) หมายถึงเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อถูกกระตุ้น และมีปฏิกิริยาตอบโต้เป็นปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาโดยระบบต่อมไร้ท่อที่หลั่งฮอร์โมนและระบบประสาทอัตโนมัติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วร่างกายเมื่อเกิดความเครียดภายในจิตใจมักส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายจิตใจและ สังคมที่สังเกตได้อย่างชัดเจน ด้านร่างกาย ได้แก่ ปวดศรีษะ นอนไม่หลับ เบื่ออาหารอ่อนเพลีย หายใจไม่อิ่ม หัวใจเต้นเร็ว ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ท้องผูกเป็นต้น ด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล หงุดหงิด คิดมาก คิดฟุ้งซ่าน คิดอะไรไม่ออก สับสน ขาดสติ เบื่อหน่าย ไม่มีสมาธิ เก็บตัวเงียบ ซึมเศร้า และฆ่าตัวตาย เป็นต้น และด้านสังคม ได้แก่ จู้จี้ขี้บ่น มีเรื่องขัดแย้งกับผู้ที่ทะเลาะวิวาท กับคนใกล้ชิดหรือไม่พูดจากกับใคร เป็นต้น และสอดคล้องกับ ชนิดาวดี สายืน และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของร่างกายต่อเหตุการณ์ที่มากระตุ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านสรีรวิทยาเพื่อรักษาภาวะสมดุลของร่างกาย อารมณ์จิตใจ และพฤติกรรม ความเครียด ในระดับเล็กน้อยและหายไปได้ในระยะเวลาสั้น ๆ เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และเป็นแรงจูงใจนำไปสู่ความสำเร็จในการดำรงชีวิต

5.2.3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักงาน ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการกำกับดูแล (0.71) องค์ประกอบอิสระ (0.59) และองค์ประกอบข้อมูลป้อนกลับ (0.59) ทั้งนี้เนื่องจาก การกำกับดูแลขององค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญในการรักษาความโปร่งใสและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและรอบคอบ นอกจากนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจในองค์กรจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tricker (1984) ที่กล่าวว่า การกำกับดูแลเป็นบทบาทของบุคคลที่มีการควบคุมที่ซึ่ง อาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัทหรือองค์กรโดยตรง แต่ด้วยการให้แนวทางรวมของ บริษัท การควบคุมดูแลการทำงานของผู้บริหารและสร้างความพึงพอใจให้กับหน่วยงานที่ควบคุมดูแลทางด้านกฎระเบียบโดยการให้ความสำคัญนอกเหนือจากขอบเขตการทำงาน และสอดคล้องกับ Parkinson (1994) ที่กล่าวว่า การกำกับดูแลกิจการ เป็นกระบวนการในการดูแลและควบคุมเพื่อที่จะให้แน่ใจว่าผู้บริหารของบริษัท ดำเนินงานในแนวทางเดียวกับสิ่งที่ผู้ถือหุ้นให้ความสำคัญ

5.2.3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักสังคม ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการช่วยเหลือสนับสนุน (0.63) และองค์ประกอบความไว้วางใจ (0.63) องค์ประกอบความเสมอภาค (0.55) ทั้งนี้เนื่องจาก ความเสมอภาคเป็นสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นในด้านการเข้าถึงทรัพยากร การศึกษา การทำงาน การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และด้านอื่น ๆ ในสังคมและองค์กร การสร้างสภาวะการทำงานที่เสมอภาคช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงาน การพัฒนาทักษะอาชีพ และการรับรางวัลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Adams (1965) กล่าวว่า ความเสมอภาค หมายถึง ความพอใจของคนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวข้องกับระดับของการรับรู้ ในอัตราระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากงาน กับสิ่งที่เขาอุทิศให้ในการทำงานนั้น เหมาะสมเสมอภาคกันหรือไม่ทฤษฎีความเสมอภาคนี้จะเป็นสิ่งที่มองถึงความรู้สึกและมอง ในเชิงเปรียบเทียบความรู้สึกกับการรับรู้ ของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าจ้างที่ได้รับและแน่นอนความรู้สึกเหล่านี้ย่อมได้รับอิทธิพลจากบรรทัดฐาน ภายในองค์การและกลุ่มวิชาชีพด้วยซึ่งความรู้สึกที่ตนเองได้รับนั้นก็คือความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น และสอดคล้องกับ ปนัดดา รักษาแก้ว (2563) ที่กล่าวว่า ความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ โดยการใช้อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งรัฐต้องสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้นโดยเฉพาะ

5.2.3.6 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักร่างกาย ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยการพักผ่อนนอนหลับ คือ ใช้เวลาในการนอนหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย (0.77) ในองค์ประกอบย่อยปราศจากโรค คือ รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค (0.71) ในองค์ประกอบย่อยสุขภาพดี คือ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ (0.81) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์ประกอบร่างกายส่งผลต่อความสุขของครูในที่ทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความพร้อมในการเตรียมการสอนแก่ผู้เรียน สุขภาพทางร่างกายที่ดีจะช่วยให้ครูมีพลังงานและความพร้อมในการทำงาน สามารถเข้าทำงานได้ตามปกติโดยไม่รู้สึกอ่อนเพลียหรือเหนื่อยล้า ซึ่งช่วยให้ครูสามารถติดตามและบริหารจัดการกิจกรรมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสุขทางสังคม รองลงมาคือ ด้านความสุขทางปัญญา ด้านความสุขทางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสุขทางกาย

5.2.3.7 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยความรื่นรมย์ คือ มีการแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ (0.66) ในองค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ คือ มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (0.62) ในองค์ประกอบย่อยการไม่เครียด คือ รู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น (0.72) ในองค์ประกอบย่อยการมองโลกในแง่ดี คือ มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ (0.70) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การดูแลรักษาสุขภาพจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของครู การให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตใจช่วยเสริมสร้างทักษะในการจัดการความเครียด การควบคุมอารมณ์ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ

5.2.3.8 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักงานผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยอิสระ คือ บริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้ (0.75) ในองค์ประกอบย่อยข้อมูลป้อนกลับ คือ นำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน (0.70) ในองค์ประกอบย่อยการกำกับดูแล คือ ยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด (0.74) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะของงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขและความพึงพอใจของครูในที่ทำงาน งานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถและความคาดหวังของครูจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความสุขและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตทั่วไปของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภร จันทร์สี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของงาน อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป หาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

5.2.3.9 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักสังคม ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยความเสมอภาค คือ ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา (0.84) ในองค์ประกอบย่อยการช่วยเหลือสนับสนุน คือ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับอบรมหรือพัฒนาตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ (0.86) ในองค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ คือ แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง (0.80) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สังคมมีความสำคัญต่อความสุขของครูในที่ทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การร่วมงานเป็นทีม และความรับรู้ถึงความสำคัญของบทบาทในสังคมช่วยสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน และมีองค์ประกอบย่อย 66 องค์ประกอบ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควร

คำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้

5.3.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักจิตใจ สังคม ร่างกาย และงาน ตามลำดับ

5.3.1.2 องค์ประกอบหลักร่างกาย ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ปราศจากโรค การพักผ่อนนอนหลับ และสุขภาพดี ตามลำดับ

5.3.1.3 องค์ประกอบหลักจิตใจ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การไม่เครียด การมองโลกในแง่ดี ความฉลาดทางอารมณ์ และความรื่นรมย์ ตามลำดับ

5.3.1.4 องค์ประกอบหลักงาน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การกำกับดูแล อิสระ และข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ

5.3.1.5 องค์ประกอบหลักสังคม ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การช่วยเหลือสนับสนุน ความไว้วางใจ และความเสมอภาค ตามลำดับ

5.3.1.6 องค์ประกอบย่อยการพักผ่อนนอนหลับ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ใช้เวลาในการนอนหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.7 องค์ประกอบย่อยปราศจากโรค ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.8 องค์ประกอบย่อยสุขภาพดี ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.9 องค์ประกอบย่อยความรื่นรมย์ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีการแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.10 องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.11 องค์ประกอบย่อยการไม่เครียด ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้รู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.12 องค์ประกอบย่อยการมองโลกในแง่ดี ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.13 องค์ประกอบย่อยอิสระ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้บริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.14 องค์ประกอบย่อยข้อมูลป้อนกลับ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้นำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.15 องค์ประกอบย่อยการกำกับดูแล ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.16 องค์ประกอบย่อยความเสมอภาค ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.17 องค์ประกอบย่อยการช่วยเหลือสนับสนุน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับอบรมหรือพัฒนาตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.18 องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความเสมอภาค เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องของความสุขในการทำงาน ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวับความเสมอภาคอย่างไรบ้างจะมีประโยชน์ในการอธิบายความสุขในการทำงานของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยเกี่ยวกับความเสมอภาค

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดอื่นเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ โดยเฉพาะที่ค้นพบความเสมอภาคที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด และจะทำให้ทราบถึงแนวคิดของสังกัดครูอื่น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาในลำดับต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

กนกพร นิตย์นิธิพฤทิ์ และณรงค์เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุข: มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โปรดักส์.

กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลังสุขภาพจิต RQ : Resilience Quotient*. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

กองสุขศึกษา. (2560). *กระบวนงานบริการสุขศึกษาเพื่อสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในสถานบริการสุขภาพภาครัฐ บูรณาการมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ*. นนทบุรี: โรงพิมพ์กองสุขศึกษา.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

กัลยาณี เสนาสุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กิตติศักดิ์ นามวิชา. (2562). *บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ. (2558). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เกษแก้ว เสียงเพราะ. (2561). *สุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทอดศักดิ์ เดชคง. (2555). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา*. กรุงเทพฯ : มติชน.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาพรณ์ พิพัฒน์. (2550). *เปิดโลกความสุข GNH* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มติชน.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และนฤมล ตรีเพชรศรีอุไร. (2554). *ความฉลาดทางสุขภาพ* (พิมพ์ครั้งแรก). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิวธรรมดาการพิมพ์ จำกัด.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *การพัฒนาการคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิค พริ้นติ้ง.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2559). *เศรษฐศาสตร์สุขภาพสำหรับการจัดบริการสุขภาพ*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุขถาวร. (2550). *ความสุข: หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.

ลักขณา สริวัฒน์. (2557). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

วรรณี แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วศิน อินทสระ. (2556). *ชีวิต การงาน และการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมดา.

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา. (2555). *สุขวิทยาจิต*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุข และความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมคาเพรส จำกัด.

ศิริรัตน์ โกศัลวัฒน์. (2548). *มโนทัศน์พื้นฐานทางการพยาบาล*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.). (2550). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

องค์การอนามัยโลก. (2014). *WHO Traditional Medicine Strategy 2014-2023*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

องค์การอนามัยโลก. (2560). *แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพจิต* (พิมพ์ครั้งที่ 1). (2560). เชียงใหม่: หจก.วนิดาการพิมพ์.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). *ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ปรัญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คงศักดิ์ ชมชุม. (2557). *มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการบิน*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาศ พิชญศุภกิจ. (2554). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนนิคมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชวนชม ชินะตังกูร, ศิริชัย ชินะตังกูรและสมใจ เดชบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ชินกร น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ:กรุงเทพฯ.

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ณฐาภรณ์ ซื่อมาก. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในที่ทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐนิรันดร์ ปอศิริ, ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2563). *การพัฒนามาตรวัดและเกณฑ์การแปลผลคะแนนความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณิชาพร ศรีนวล. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้นวัตกรรมกระบวนการด้านการเกษตรเพื่อสุขภาวะของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย*. รายงานการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดรัลพร เทพรักษ์. (2562). *การใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพกับภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทศพร เพ็งไธสง. (2545). *กิจกรรมที่พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาระดับชั้นอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอซุมพวง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธัญวรัตน์ วัดนก. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นฤมล แสวงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันทวรรณ บุญช่วย. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สถานีบริการน้ำมันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิพัทธ์ อึ้งปกรณ์แก้ว. (2555). *การวิเคราะห์องค์กรโอลิมปิกสมัยใหม่ด้วยโมเดลมนุษย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประกริต รัชวัตร์. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศ์วิศิษฏ์ สอนเฉลิม. (2562). *อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อคุณภาพการให้บริการยุคไปรษณีย์ 4.0 ของที่ทำการไปรษณีย์สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัศมี สุขนรินทร. (2561). *การพัฒนาแบบวัดความสุขทางใจในบริบทพุทธธรรมสำหรับผู้สูงอายุ.* ดุษฎีนิพนธ์สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลาวรรณ เดียดขุนทด. (2561). *การศึกษาบทบาทของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาธิบดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศรินทิพย์ เหล็กสูงเนิน. (2561). *ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์*. รายงานการวิจัย, ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์.

เศรษฐพงษ์ นวะมะรัตน. (2550). *การศึกษาความเครียดของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์ทหารบก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการทหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการท างานของ พนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำราญ จูช่วย. (2555). *คุณภาพชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์: กรณีศึกษานักศึกษาเข้าใหม่ 2555*. รายงานการวิจัย, วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภัทรา เผือกโสภา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

เสาวนีย์ ฤดี. (2554). *สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ : กรณีศึกษาผู้ป่วยคลินิกโรคเบาหวาน โรงพยาบาลราชวิถี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาชีวิตและความตาย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสาวลักษณ์ เรืองเกษมพงศ์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม*. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อณิตา เครือประยงค์. (2560). *คุณภาพการนอนหลับ ความเหนื่อยล้า ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการชะลอวัยและฟื้นฟูสุขภาพ, วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อรจิรา แสงสมี. (2563). *คุณภาพการนอนของพนักงานบริษัทซีพีเอฟฟู้ดแอนด์เบฟเวอร์เรจ จำกัด สาขาหนองจอก*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อังคณา กันนใจแก้ว. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของประชาชนที่มาออกกำลังกายสวนสาธารณะหนองบวกหาด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ.

อุทัสน์ วรีะศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2546). *ผลของการเข้ากลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนต่อการพัฒนาเชาว์อารมณ์ของศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปี 1 สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา*. รายงานการวิจัย, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

3) บทความในวารสาร

กิ่งกาญจน์ ไทยขวัญ. (2563). การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการและทักษะการร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค CIRC ร่วมกับแผนภาพความคิด. *JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH*. *12*(1).

กุนนที พุ่มสงวน. (2557). สุขภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ: บทบาทที่สำคัญของพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก, 15*(2), 10-14.

กัญญา สมบูรณ์. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างทักษะทางสังคมของเยาวชนชนเผ่ามูเซอแดงในอำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11*(4), 160-170.

ชนิดาวดี สายืน, ปัญจา ชมพูธวัช และณิชพันธุ์ระวี เพ็งพล. (2563). การเปรียบเทียบระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยเบาหวานด้วยการใช้สมาธิบาบัด เอส เค ที (SKT) ในคลินิกเบาหวาน โรงพยาบาลหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 13*(1), 532-537.

ชุติมา เสือพันธุ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. *วารสารปัญญา, 27*(2), 1-14.

เติมเพชร สุขคณาภิบาล. (2562). สุขภาพ กิจกรรมทางกาย และพฤติกรรมการออกกำลังกาย. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์, 12*(1), 117-123.

ชะเอม มีเชาว์ และคณะ. (2565). e-Journal of Education Studies. การพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการบริหารงานวิชาการในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2563 –2572) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออก. *e-Journal of Education Studies, 4*(1). 17-29

ชลธิชา แย้มมา และพีรพนธ์ลือบุญ ธวัชชัย. (2556). ปัญหาการนอนหลับ ความเหนื่อยล้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 58*(2), 183-196.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). ความสุขในที่ทำงาน. *วารสารนักบริหาร, 30*(1), 89-91.

ชัชชฎาภร พิศมร. (2562). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4*, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ณัฐนรี มลิซ้อน และบำรุง สาริบุตร. (2562). การประเมินความพร้อมในการทำงาน: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. *วารสารธุรกิจปริทัศน์, 11*(1), 5-20.

เติมเพชร สุขคณาภิบาล. (2562). สุขภาพ กิจกรรมทางกาย และพฤติกรรมการออกกำลังกาย. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์, 12*(1), 117-123.

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University. 9*(1). 121-139.

ทศา ชัยวรรณวรรต. (2560). บทบาทของพยาบาลจิตเวชในการส่งเสริมสุขภาพจิต และการป้องกันการเจ็บป่วยทางจิต. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 31*(2). 16-29.

ทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2560). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 8*(2), 166-176.

ทิพวรรณ เมืองใจ. (2560). สุขภาพจิตที่เปลี่ยนไป กับสังคมที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. 10*(ฉบับพิเศษ). 263-276.

ธนภร จันทร์สี และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. ใน *The national and International Graduate Research Conference 2016*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนายุ ภู่วิทยาธร. (2561). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.10*(2), 198-208.

ธิติมา ณรงค์ศักดิ์, ฐิติมา สงวนวิชัยกุล, และวรพงศ์ ตรีสิทธิวนิช. (2563). การนอนหลับและสุขอนามัยการนอนหลับ: บทความฟื้นฟูวิชาการ. *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา, 14*(2), 69-85.

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และบุญชม ศรีสะอาด. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6*(1), 91-103.

นันทนา สุภาพคำ และประยูร แสงใส. (2565). พุทธวิธีการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณในยุคโควิด 19. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 23-38.

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). ความสุขในการทำงาน (Happy Work Place). *วารสารพัฒนาสังคม. 9*(2) 61-63.

ปนัดดา รักษาแก้ว. (2563). การสร้างความเสมอภาคในสังคม: แนวคิด หลักการ บนฐานคิดธรรมาภิบาล. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(1), 333-342.

พาที เกศธนากร. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักศึกษาในศตวรรษที่21คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 20*(1), 97-107.

มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิธี*คิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 6*(1), 364-373.

ยุทธนา ถูกจิตต์และคณะ. (2565). องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7*(2). 114-125.

รภัสศา แพรภัทรประสิทธิ์ และคณะ. (2557). การนอนหลับผิดปกติและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล, 20(2), 221-235.

รังสิมันต์ สุนทรไชยา. (2560). อาการนอนไม่หลับในผู้สูงอายุโรคซึมเศร้า: ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, 31*(3), 1-16.

วิชุดา ไชยศิวามงคล และคณะ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประเมินคุณภาพสารสนเทศ สำหรับเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้วยแนวทางผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง. *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 40*(2), 57-102.

สนาม บินชัย. (2546). ความเชื่อด้านสุขภาพของผู้เสพยาบ้าที่มารับบริการโรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ราชนครินทร์. *การประชุมวิชาการนานาชาติ ครั้งที่ 2 สุขภาพจิตกับยาเสพติด ปี 2546*, โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร.

สิริทรัพย์ สีหะวงษ์ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, *วารสาร มฉก. วิชาการ, 21*(42), 93-106.

อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 28*(88), 15-32.

อรุณี มิ่งประเสริฐ. (2557). การศึกษาสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 40*(2), 211-227

อัญชลี ชุ่มบัวทอง และคณะ. (2558). คุณภาพการนอนหลับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนอนหลับ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการสาธารณสุข. 24*(5), 833-843.

อัฐณญา แพทย์ศาสตร์ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2563). สุขภาพจิตผู้สูงอายุและแนวทางการพัฒนาสุขภาพจิต: กรณีศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลวังใหม่ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. *วารสารรำไพพรรณี, 16*(3), 166-173.

4) เว็บไซต์

กระทรวงแรงงาน (2562).องค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020

กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์และสุวิมล เตชะวีรพงศ์. (2557). สุขภาพคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จากhttp://www.thaigoodview.com/node/43633.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). ครู-นักประชาธิปไตย จุดเริ่มต้นสร้างสังคมประชาธิปไตย. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก https://1th.me/flrKb

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2562). รายวิชาความเปนครูและคุณธรรมจริยธรรม. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566. จาก https://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2019/06/EDU0101_Teacher-and-moral-ethics.pdf

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). Psychological well-being – สุขภาวะทางจิต. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566. จาก https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psychological-well-being

ชุลีพร เทวรัตน์. (2557). วิชาชีพครูนั้นสำคัญไฉน. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566. จาก https://www.gotoknow.org/posts/201534.

ณัฏฐา ม้วนสุธา. (2561). ปัญหาสุขภาพกับสังคมไทย. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2566. จาก. https://www.gotoknow.org/posts/597467#google_vignette

ธรรมนูญ คำสัตย์. (2563). สุขภาพ คือ อะไร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566. จาก http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=397

นิคม มูลเมือง. (2561). แนวคิดพื้นฐานด้านสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการปฏิรูปสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http://www.libarts.mju.ac.th.

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2562). ความสุขของ VI : ดร.นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2566. จาก https://stock2morrow.com/article/958

เพ็ญ สุขมาก. (2560). หลักคิด: สุขภาพ สุขภาวะ ปัจจัยกำหนดสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2566. จาก https://mehealthpromotion.com/upload/forum/paper_ch3.pdf

เว็บคลังปัญญาไทย. (2559). ลักษณะของจิตใจที่ส่งผลต่อความสุข. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566. จาก https://www.klangpanya.in.th/

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). ครูมืออาชีพ: สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566. จาก http://www.kruthaccheen.com/index.php.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ. (2541). เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโบกชุดย่อฉบับภาษไทย. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566. จาก www.whoqol.bref.thai.com

อรวรรณ น้อยวัฒน์. (2555). สุขภาพกับคุณภาพชีวิต. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566. จาก https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book55_3/pbhealth.html

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

Finch & French. (2019). *Educational and Psychological Measurement*. New York.

Kemm, J., & Close, A. (1995). *Health Promotion*: Theory and Practice.

Paul D. Manion. (2003). *Evolution of Concepts in Forest Pathology*. State University of New York, College of Environmental Science and Forestry, Syracuse.

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2019). *Organizaciones Saludables: Una mirada desde la Psicología Positiva*. Madrid: Aranzadi, Thompson Reuters.

Tricker, R.I. (1984) *Corporate Governance: Practices, Procedures and Powers in British Companies and Their Boards of Directors*. Gower Publishing Company, London.

2) Journal

Adams, J. S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology, 2*, 267-299.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology, 54*(1), 403-425.

Fawzy, M., & Hamed, S. A. (2017). Prevalence of Psychological Stress, Depression and Anxiety among Medical Students in Egypt. *Psychiatry Research, 255*, 186-194.

Gil-Beltrán, Meneghel, Llorens & Salanova. (2020). Get Vigorous with Physical Exercise and Improve Your Well-Being at Work! Int J Environ Res Public Health. *Int J Environ Res Public Health. 2020 Sep; 17*(17): 6384.

Mathias Blanz (2017). Employees' Job Satisfaction: A Test of the JobCharacteristics Model Among Social Work Practitioners. *Journal of Evidence-Informed Social Work, 14*(1). 1-16

Mohammed A. (2019). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences. *International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM). 5*(2), 42-48.

Parkinson, J. (1994). The Legal Context of Corporate Social Responsibility. *Business Ethics: A European Review, 3*(1). 16-22.

Pignault A, Houssemand C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicolgia Reflexao Critica. 34*(1), 2.

Thammaraksa & Powwattana. (2019). Understanding Causes of Multiple Risk Behaviors in Thai Male Adolescents from Multidimensional Perspectives: A Qualitative Study. *Pacific Rim Int J Nurs Res, 24*(2), 274-287

Vallina, A.S., & Guerrero, R.F. (2018). The human side of leadership: exploring the relationship between servant leadership, organisational facilitators and happiness at work. *International Journal of Environment and Health, 9*(2), 131.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review, 15*(1), 11- 21.

3) Websites

Kohll, A. (2018). What employees really want at work. Leadership Strategy. Retrieved February 26, 2023. from www. mercer. com/ content/ dam/ attachment/global/career

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร.พีรเดช ประคองพันธ์	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.อมรรัตน์ โสธารัตน์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
4. ดร.พิมลรัตน์ โสธารัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนทีปราษฎร์พิทยา
5. ดร.ศักดิ์ชัย ราชนิยม	ครูโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ”

ด้วยกระผม นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมีที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์คือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล ซึ่งการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้นกระผมใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน หมายถึง ตัวแปรที่บ่งบอกถึงความสุขของครูในที่ทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาที่ใช้บ่งบอกถึงความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ โดยการรวมองค์ประกอบของความคิดเชิงบวก ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี การเห็นคุณค่าในตัวเอง การรับรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญของตน

ความสุขในที่ทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกร่าเริง เบิกบานใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขและเต็มเปี่ยมด้วยกำลังในการทำงาน มีความสนุกสนาน มีสมาธิจดจ่องานที่ทำ และมีทักษะที่ดีในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม และงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ร่างกาย หมายถึง องค์ประกอบร่างกายของมนุษย์เรา ที่เป็นชุดของโครงสร้างร่างกายและอวัยวะที่ประกอบขึ้นเป็นมนุษย์ในที่ทำงาน วิจัยนี้หมายถึงร่างกายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย การพักผ่อนนอนหลับ ปราศจากโรค และสุขภาพดี

การพักผ่อนนอนหลับ หมายถึง การพักผ่อนนอนหลับตามธรรมชาติของมนุษย์ได้ เข้านอนในเวลาที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเป็นส่วนหนึ่งของการพักผ่อนนอนหลับได้ดี การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการนอนหลับที่ดีจะช่วยให้ไม่มีอาการเพลียหรือง่วงหลังจากตื่นนอน

ปราศจากโรค หมายถึง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีการป้องกันหลีกเลี่ยงและรักษาโรคทางกาย ปลอดภัยจากโรคและสารพิษต่างๆ การปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ บนสังคม ณ ปัจจุบันได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

สุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหลาย การพักผ่อนเพียงพอต่อสุขภาพที่ดี การรับบริการสุขภาพที่ถูกต้อง รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ รู้จักการดูแลตนเอง การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และมีทักษะการจัดการตนเอง

จิตใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด การมีเชาว์ปัญญา หรือองค์ประกอบด้านจิตใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการ ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การไม่เครียด และการมองโลกแง่ดี

ความรื่นรมย์ หมายถึง มีความสุข รื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์ มีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานให้สำเร็จออกมา มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ มีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รู้ศักยภาพของตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการปรับตัว และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

การไม่เครียด หมายถึง การลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึก ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้

การมองโลกในแง่ดี หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์ มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ มีความเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แก้ปัญหาและอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดี และคาดหวังถึงเรื่องราวที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นในอนาคต

งาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมหรือสิ่งใด ๆ ที่ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ กระทำในงานหน้าที่ครู เช่น การมีอิสระ ข้อมูลป้อนกลับ และการกำกับดูแล

อิสระ หมายถึง มีความเป็นอิสระ ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน และสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง มีการปฏิบัติงานหลังจากที่ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วมีเป้าหมายเพื่อให้เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงโดยนำผลลัพธ์ที่เป็นข้อมูลป้อนกลับมาพิจารณา มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน การสอบถามความก้าวหน้าของงาน มีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ เกิดกำลังใจ

การกำกับดูแล หมายถึง การสร้างจากหน่วยงานควบคุม/ผู้ที่เป็นเจ้าของหรืออำนาจ มีการกำกับควบคุมดูแล จากผู้ที่เป็นเจ้าของและอำนาจ มีการดำเนินงานในแนวทางเดียวกับระหว่างผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นในบริษัท การใช้อำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

สังคม หมายถึง การอยู่รวมกันในที่โรงเรียน ที่ครูทุกคนอยู่ร่วมกันโดยมีลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหลายรูปแบบ ได้แก่ ความเสมอภาค การช่วยเหลือสนับสนุน และความไว้วางใจ

ความเสมอภาค หมายถึง มีความเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา ให้สิทธิต่าง ๆ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวาง

การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง ช่วยเหลือสนับสนุนอย่างมีจุดมุ่งหมาย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เชื่อในความรักและเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยรับฟังและให้คำปรึกษา

ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อและไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์ ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และการเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่น

ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลภาคสนามโดยตรง หรือจากประสบการณ์จริงแล้วนำมาเก็บรวบรวม และไม่ใช่ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากความคิดหรือสมมติขึ้น

ครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ครูที่มีหน้าที่สอน ครูผู้ที่มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้กับลูกศิษย์หรือนักเรียน บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีทั้งหมด 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในการที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบสอบถามในครั้งนี้

นายธีระพงศ์ รองวัง
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
   - ☐ 1. ชาย
   - ☐ 2. หญิง
2. อายุ
   - ☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี
   - ☐ 2. 31 – 40 ปี
   - ☐ 3. 41 – 50 ปี
   - ☐ 4. 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
   - ☐ 1. ปริญญาตรี
   - ☐ 2. ปริญญาโท
   - ☐ 3. ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ 1. ไม่เกิน 10 ปี
   - ☐ 2. 11-20 ปี
   - ☐ 3. 21-30 ปี
   - ☐ 4. 31-40 ปี
   - ☐ 5. 41 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวง-ศึกษาธิการ โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในในช่องระดับความความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีความสุขในที่ทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความสุขในที่ทำงาน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความสุขในที่ทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความสุขในที่ทำงาน อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความสุขในที่ทำงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 ร่างกาย						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 พักผ่อนนอนหลับ						
1	ท่านเข้านอนในเวลาที่เหมาะสม					
2	ท่านใช้เวลาในการนอหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย					
3	ท่านมีสภาพแวดล้อมที่นอนหลับพักผ่อนมีความเหมาะสม อากาศถ่ายเท					
4	ท่านนอนหลับสนิท ไม่หลับ ๆ ตื่น ๆ					
5	ท่านไม่มีอาการเพลียหรืองว่งหลังจากที่ตื่นนอนมาทำกิจวัตรประจำวัน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ปราศจากโรค						
6	ท่านมีสุขภาพกายแข็งแรง					
7	ท่านไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ					
8	ท่านรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค					
9	ท่านปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ในสถาการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
10	ท่านดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข					

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 3 สุขภาพดี						
11	ท่านมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
12	ท่านได้พักผ่อนที่เพียงพอเพื่อสุขภาพที่ดี					
13	ท่านได้รับบริการและดูแลสุขภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสมถูกต้อง					
14	ท่านหลีกเลี่ยงและเลือกรับประทานอาหารที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ					
15	ท่านให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ					
16	ท่านมีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นร่วมกันด้านการดูแลสุขภาพ					
17	ท่านมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ					
18	ท่านมีทักษะการจัดการตนเองด้านสุขภาพ					
องค์ประกอบหลักที่ 2 จิตใจ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรื่นรมย์						
19	ท่านมีการแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ					
20	ท่านมีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์					
21	ท่านยอมรับและปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
22	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน					
23	ท่านอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์						
24	ท่านมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น					
25	ท่านมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
26	ท่านมีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น					
27	ท่านมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์					
28	ท่านรู้ศักยภาพของตนเอง					
29	ท่านสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข					
30	ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ					
31	ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม					

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การไม่เครียด						
32	ท่านรู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น					
33	ท่านรู้จักวิธีลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์					
34	ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและลดความเครียดให้กับตนเอง					
35	ท่านมีความสามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้					
36	ท่านมีความสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมองโลกในแง่ดี						
37	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์					
38	ท่านมีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ					
39	ท่านมีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี					
40	ท่านสามารถแก้ปัญหาและอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่ดี					
41	ท่านมีความคาดหวังว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
องค์ประกอบหลักที่ 3 งาน						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความอิสระ						
42	ท่านจัดเวลาว่างให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
43	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องด้วยตนเอง					
44	ท่านบริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้					
45	ท่านมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน					
46	ท่านสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่					
47	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ข้อมูลป้อนกลับ						
48	ท่านมีการสะท้อนผลร่วมกันหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น					
49	ท่านมีเป้าหมายเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติ					
50	ท่านนำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน					

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
51	ท่านยอมรับผลทั้งทางลบและทางบวกจากการสะท้อนกลับของข้อมูลการปฏิบัติงาน					
52	ท่านมีการติดตามความก้าวหน้าของงาน					
53	ท่านมีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
54	ท่านมีส่วนช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
55	ท่านสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับเกิดกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ					
องค์ประกอยย่อยที่ 3 การกำกับดูแล						
56	ท่านยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด					
57	ท่านเข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา					
58	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บัญชาในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะไม่ถูกใจ					
59	ท่านยอมรับการใช้อำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย					
60	ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับการกำกับดูแลหรือติดตามงานของผู้บังคับบัญชาระหว่างทางแม้งานจะไม่สำเร็จ					
องค์ประกอบหลักที่ 4 สังคม						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเสมอภาค						
61	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานตามความสามารถโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
62	ท่านมีการคำนึงถึงความสามารถในการทำงานโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ					
63	ท่านไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา					
64	ท่านให้สิทธิต่าง ๆ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
65	ท่านได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวาง					

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การช่วยเหลือสนับสนุน						
66	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับอบรมหรือพัฒนาตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					
67	ท่านได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการแอบแฝง					
68	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
69	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร					
70	ท่านและสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยรับฟังและให้คำปรึกษา					
71	ท่านเชื่อในความรักและเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยอมรับจากบุคคลรอบข้าง					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความไว้วางใจ						
72	ท่านแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง					
73	ท่านมีความเชื่อและไว้วางใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายว่าจะกระทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
74	ท่านไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน					
75	ท่านให้ร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง					
76	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของสมาชิกในองค์กร					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (INDICATOR OF TEACHER HAPPINESS AT WORKPLACE UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN GOVERNMENT INSPECTORATE REGION 5, MINISTRY OF EDUCATION)” โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธีระพงศ์ รองวัง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (INDICATOR OF TEACHER HAPPINESS AT WORKPLACE UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN GOVERNMENT INSPECTORATE REGION 5, MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธีระพงศ์ รองวัง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (INDICATOR OF TEACHER HAPPINESS AT WORKPLACE UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN GOVERNMENT INSPECTORATE REGION 5, MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธีระพงศ์ รองวัง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๒๘

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (INDICATOR OF TEACHER HAPPINESS AT WORKPLACE UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN GOVERNMENT INSPECTORATE REGION 5, MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) บุคคลากรในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (INDICATOR OF TEACHER HAPPINESS AT WORKPLACE UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN GOVERNMENT INSPECTORATE REGION 5, MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธีระพงศ์ รองวัง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.พีรเดช ประคองพันธ์

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (Indicator of Teacher Happiness at Workplace Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry Of Education)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (Indicator of Teacher Happiness at Workplace Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry Of Education)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายศักดิ์ ชัย ราชนิยม

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (Indicator of Teacher Happiness at Workplace Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry Of Education)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวพิมลรัตน์ โสธารัตน์

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (Indicator of Teacher Happiness at Workplace Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry Of Education)” โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวอมรรัตน์ โสธารัตน์

ด้วย นายธีระพงศ์ รองวัง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ ๕ กระทรวงศึกษาธิการ (Indicator of Teacher Happiness at Workplace Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspectorate Region 5, Ministry Of Education)" โดยมี ผศ.ดร.เกศริน มนุญผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพ

1. ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (IOC)

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ค่า IOC
1	ท่านเข้านอนในเวลาที่เหมาะสม	1
2	ท่านใช้เวลาในการนอหลับเพียงพอเหมาะสมกับวัยและสุขภาพกาย	0.80
3	ท่านมีสภาพแวดล้อมที่นอนหลับพักผ่อนมีความเหมาะสม อากาศถ่ายเท	1
4	ท่านนอนหลับสนิท ไม่หลับ ๆ ตื่น ๆ	1
5	ท่านไม่มีอาการเพลียหรือง่วงหลังจากที่ตื่นนอนมาทำกิจวัตรประจำวัน	0.8
6	ท่านมีสุขภาพกายแข็งแรง	1
7	ท่านไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อสุขภาพ	1
8	ท่านรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค	1
9	ท่านปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	1
10	ท่านดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข	1
11	ท่านมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	1
12	ท่านได้พักผ่อนที่เพียงพอเพื่อสุขภาพที่ดี	1
13	ท่านได้รับบริการและดูแลสุขภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสมถูกต้อง	1
14	ท่านหลีกเลี่ยงและเลือกรับประทานอาหารที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ	1
15	ท่านให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ	1
16	ท่านมีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นร่วมกันด้านการดูแลสุขภาพ	0.8
17	ท่านมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ	1
18	ท่านมีทักษะการจัดการตนเองด้านสุขภาพ	1
19	ท่านมีการแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ ได้เหมาะสมกับเวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ	0.8
20	ท่านมีความพึงพอใจ ในการทำงานหรือประสบการณ์	1
21	ท่านยอมรับและปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	1
22	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน	1
23	ท่านอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	1

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ค่า IOC
24	ท่านมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	1
25	ท่านมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1
26	ท่านมีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น	1
27	ท่านมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	1
28	ท่านรู้ศักยภาพของตนเอง	1
29	ท่านสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข	0.8
30	ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนและสถานการณ์ต่าง ๆ	1
31	ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม	1
32	ท่านรู้จักและเข้าใจวิธีลดความรุนแรงจากแรงกระแทกหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น	1
33	ท่านรู้จักวิธีลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์	0.8
34	ท่านมีวิธีการผ่อนคลายและลดความเครียดให้กับตนเอง	1
35	ท่านมีความสามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้	1
36	ท่านมีความสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม	1
37	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อทุกสถานการณ์	1
38	ท่านมีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ	1
39	ท่านมีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี	1
40	ท่านสามารถแก้ปัญหาและอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่ดี	0.8
41	ท่านมีความคาดหวังว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	1
42	ท่านจัดเวลาว่างให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	0.8
43	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องด้วยตนเอง	1
44	ท่านบริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนให้กับตนเองได้	1
45	ท่านมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการทำงาน	1
46	ท่านสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่	1
47	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1
48	ท่านมีการสะท้อนผลร่วมกันหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	1
49	ท่านมีเป้าหมายเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติ	1
50	ท่านนำข้อมูลจากการสะท้อนผลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนางาน	1

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ค่า IOC
51	ท่านยอมรับผลทั้งทางลบและทางบวกจากการสะท้อนกลับของข้อมูลการปฏิบัติงาน	1
52	ท่านมีการติดตามความก้าวหน้าของงาน	1
53	ท่านมีส่วนร่วมในการหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1
54	ท่านมีส่วนช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	1
55	ท่านสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ เกิดกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ	1
56	ท่านยอมรับนโยบายหรือการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด	1
57	ท่านเข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา	1
58	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บัญชาในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะไม่ถูกใจ	1
59	ท่านยอมรับการใช้อำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย	0.8
60	ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับการกำกับดูแลหรือติดตามงานของผู้บังคับบัญชาระหว่างทางแม้งานจะไม่สำเร็จ	1
61	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานตามความสามารถโดยไม่เลือกปฏิบัติ	0.8
62	ท่านมีการคำนึงถึงความสามารถในการทำงานโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ	1
63	ท่านไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ หรือศาสนา	1
64	ท่านให้สิทธิต่าง ๆ และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	1
65	ท่านได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการกีดกั้นหรือขัดขวาง	1
66	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับอบรมหรือพัฒนาตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	1
67	ท่านได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการแอบแฝง	1
68	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	0.8
69	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร	1
70	ท่านและสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยรับฟังและให้คำปรึกษา	1

ข้อ	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน	ค่า IOC
71	ท่านเชื่อในความรักและเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	1
72	ท่านแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริงไม่เสแสร้ง	1
73	ท่านมีความเชื่อและไว้วางใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายว่าจะกระทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	0.8
74	ท่านไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบซึ่งกันและกัน	1
75	ท่านให้ร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง	1
76	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของสมาชิกในองค์กร	1

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	62

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PHYS1	4.57	.504	30
PHYS2	4.57	.504	30
PHYS3	4.53	.571	30
PHYS4	4.47	.629	30
PHYS5	4.27	.828	30
PHYS6	4.57	.504	30
PHYS7	4.63	.490	30
PHYS8	4.47	.629	30
PHYS9	4.70	.466	30
PHYS10	4.57	.568	30
PHYS11	4.47	.776	30
PHYS12	4.73	.450	30
PHYS13	4.67	.547	30
PHYS14	4.73	.450	30
MENT15	4.80	.407	30

	Mean	Std. Deviation	N
MENT16	4.83	.379	30
MENT17	4.77	.504	30
MENT18	4.63	.556	30
MENT19	4.37	.718	30
MENT20	4.60	.498	30
MENT21	4.33	.711	30
MENT22	4.47	.629	30
MENT23	4.30	.837	30
MENT24	4.60	.498	30
MENT25	4.67	.479	30
MENT26	4.40	.621	30
MENT27	4.57	.504	30
MENT28	4.53	.571	30
MENT29	4.57	.568	30
MENT30	4.37	.615	30
MENT31	4.63	.490	30
MENT32	4.57	.568	30
MENT33	3.93	.740	30
WORK34	4.23	.728	30
WORK35	4.33	.661	30
WORK36	4.27	.740	30
WORK37	4.13	.776	30
WORK38	4.37	.809	30
WORK39	4.37	.718	30
WORK40	4.23	.679	30
WORK41	4.10	.759	30
WORK42	3.87	.819	30
WORK43	4.07	.828	30
WORK44	4.17	.874	30
WORK45	3.80	.847	30

	Mean	Std. Deviation	N
WORK46	4.00	.788	30
WORK47	4.10	.845	30
WORK48	3.97	.890	30
SOC49	4.17	.648	30
SOC50	4.30	.794	30
SOC51	4.23	.679	30
SOC52	4.23	.728	30
SOC53	4.33	.661	30
SOC54	4.10	.759	30
SOC55	4.23	.774	30
SOC56	4.33	.711	30
SOC57	4.27	.828	30
SOC58	4.20	.761	30
SOC59	4.43	.568	30
SOC60	4.37	.809	30
SOC61	4.37	.718	30
SOC62	4.67	.479	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PHYS1	267.53	249.430	0.732	0.905
PHYS2	267.53	247.430	0.861	0.904
PHYS3	267.57	248.806	0.677	0.905
PHYS4	267.63	249.620	0.570	0.906
PHYS5	267.83	246.213	0.556	0.906
PHYS6	267.53	249.568	0.723	0.905
PHYS7	267.47	249.706	0.735	0.905
PHYS8	267.63	249.137	0.595	0.906
PHYS9	267.40	252.041	0.613	0.906

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PHYS10	267.53	246.947	0.787	0.904
PHYS11	267.63	244.033	0.689	0.904
PHYS12	267.37	251.964	0.642	0.906
PHYS13	267.43	249.564	0.664	0.906
PHYS14	267.37	249.964	0.785	0.905
MENT15	267.30	253.390	0.601	0.907
MENT16	267.27	254.685	0.538	0.907
MENT17	267.33	252.230	0.553	0.907
MENT18	267.47	250.671	0.588	0.906
MENT19	267.73	249.513	0.498	0.906
MENT20	267.50	250.741	0.656	0.906
MENT21	267.77	250.392	0.464	0.907
MENT22	267.63	250.930	0.502	0.907
MENT23	267.80	246.166	0.551	0.906
MENT24	267.50	250.190	0.691	0.906
MENT25	267.43	249.633	0.757	0.905
MENT26	267.70	250.217	0.546	0.906
MENT27	267.53	248.878	0.767	0.905
MENT28	267.57	253.426	0.417	0.907
MENT29	267.53	251.154	0.547	0.906
MENT30	267.73	247.237	0.709	0.905
MENT31	267.47	250.809	0.663	0.906
MENT32	267.53	247.292	0.768	0.905
MENT33	268.17	253.109	0.326	0.908
WORK34	267.87	251.568	0.400	0.907
WORK35	267.77	259.013	0.089	0.910
WORK36	267.83	257.661	0.132	0.910
WORK37	267.97	253.344	0.299	0.908
WORK38	267.73	260.892	-0.008	0.912

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WORK39	267.73	257.995	0.122	0.910
WORK40	267.87	265.844	-0.224	0.913
WORK41	268.00	251.931	0.366	0.908
WORK42	268.23	261.151	-0.018	0.912
WORK43	268.03	256.654	0.151	0.910
WORK44	267.93	253.513	0.253	0.909
WORK45	268.30	259.114	0.055	0.911
WORK46	268.10	260.093	0.024	0.911
WORK47	268.00	262.552	-0.071	0.913
WORK48	268.13	258.464	0.073	0.911
SOC49	267.93	259.995	0.044	0.910
SOC50	267.80	253.752	0.275	0.909
SOC51	267.87	262.120	-0.057	0.911
SOC52	267.87	262.533	-0.073	0.912
SOC53	267.77	257.357	0.167	0.909
SOC54	268.00	252.483	0.343	0.908
SOC55	267.87	253.775	0.282	0.909
SOC56	267.77	258.806	0.088	0.910
SOC57	267.83	247.040	0.523	0.906
SOC58	267.90	259.266	0.061	0.911
SOC59	267.67	257.126	0.213	0.909
SOC60	267.73	260.892	-0.008	0.912
SOC61	267.73	257.995	0.122	0.910
SOC62	267.43	249.633	0.757	0.905

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

1. ร่างกาย (PHYSIC)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PHYS8	<---	PHYSI2	1.000				
PHYS7	<---	PHYSI2	.933	.108	8.614	***	
PHYS6	<---	PHYSI2	1.018	.131	7.786	***	
PHYS5	<---	PHYSI2	.944	.117	8.036	***	
PHYS4	<---	PHYSI1	.910	.098	9.296	***	
PHYS3	<---	PHYSI1	1.000				
PHYS2	<---	PHYSI1	1.162	.113	10.284	***	
PHYS1	<---	PHYSI1	1.236	.123	10.050	***	
PHYS9	<---	PHYSI3	.894	.114	7.874	***	
PHYS10	<---	PHYSI3	1.000				
PHYS11	<---	PHYSI3	.864	.088	9.774	***	
PHYS12	<---	PHYSI3	1.263	.118	10.686	***	
PHYS13	<---	PHYSI3	1.260	.122	10.363	***	
PHYS14	<---	PHYSI3	1.128	.122	9.215	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
PHYS8	<---	PHYSI2	.610
PHYS7	<---	PHYSI2	.713
PHYS6	<---	PHYSI2	.610
PHYS5	<---	PHYSI2	.651
PHYS4	<---	PHYSI1	.660
PHYS3	<---	PHYSI1	.679
PHYS2	<---	PHYSI1	.773
PHYS1	<---	PHYSI1	.743
PHYS9	<---	PHYSI3	.542
PHYS10	<---	PHYSI3	.647
PHYS11	<---	PHYSI3	.592
PHYS12	<---	PHYSI3	.813
PHYS13	<---	PHYSI3	.764
PHYS14	<---	PHYSI3	.723

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PHYSI2	<-->	PHYSI1	.165	.040	4.151	***	
PHYSI1	<-->	PHYSI3	.162	.034	4.777	***	
PHYSI2	<-->	PHYSI3	.187	.035	5.408	***	
e8	<-->	e9	.250	.042	5.965	***	
e5	<-->	e14	-.152	.031	-4.923	***	
e6	<-->	e10	.070	.034	2.090	.037	
e6	<-->	e9	.091	.038	2.408	.016	
e10	<-->	e14	-.068	.025	-2.715	.007	
e7	<-->	e4	.096	.032	3.033	.002	
e4	<-->	e12	.065	.028	2.295	.022	
e5	<-->	e12	-.068	.026	-2.627	.009	
e10	<-->	e11	.095	.029	3.328	***	
e9	<-->	e14	-.080	.028	-2.879	.004	
e8	<-->	e13	.063	.030	2.071	.038	
e2	<-->	e12	-.060	.029	-2.103	.035	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
PHYSI2	<-->	PHYSI1	.364
PHYSI1	<-->	PHYSI3	.408
PHYSI2	<-->	PHYSI3	.569
e8	<-->	e9	.422
e5	<-->	e14	-.390
e6	<-->	e10	.137
e6	<-->	e9	.151
e10	<-->	e14	-.186
e7	<-->	e4	.223
e4	<-->	e12	.176
e5	<-->	e12	-.208
e10	<-->	e11	.237
e9	<-->	e14	-.187
e8	<-->	e13	.138
e2	<-->	e12	-.175

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PHYSI2	.376	.073	5.141	***	
PHYSI1	.546	.093	5.854	***	
PHYSI3	.288	.051	5.615	***	
e8	.634	.064	9.910	***	
e7	.316	.038	8.401	***	
e6	.657	.067	9.870	***	
e5	.456	.050	9.117	***	
e4	.585	.060	9.762	***	
e3	.637	.067	9.510	***	
e2	.498	.064	7.775	***	
e1	.675	.080	8.446	***	
e9	.554	.051	10.948	***	
e10	.401	.039	10.170	***	
e11	.399	.036	10.930	***	
e12	.236	.029	8.221	***	
e13	.327	.034	9.592	***	
e14	.334	.036	9.355	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PHYS14	.523
PHYS13	.584
PHYS12	.661
PHYS11	.350
PHYS10	.418
PHYS9	.294
PHYS1	.553
PHYS2	.597
PHYS3	.462
PHYS4	.436
PHYS5	.423
PHYS6	.372
PHYS7	.509
PHYS8	.372

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2	PHYS14	PHYS13	PHYS12	PHYS11	PHYS10	PHYS9	PHYS1	PHYS2	PHYS3	PHYS4	PHYS5	PHYS6	PHYS7	PHYS8
PHYSI3	.288																
PHYSI1	.162	.546															
PHYSI2	.187	.165	.376														
PHYS14	.325	.183	.211	.701													
PHYS13	.363	.204	.236	.410	.785												
PHYS12	.364	.205	.236	.411	.459	.695											
PHYS11	.249	.140	.162	.281	.314	.315	.614										
PHYS10	.288	.162	.187	.257	.363	.364	.344	.690									
PHYS9	.258	.145	.167	.211	.325	.326	.223	.258	.785								
PHYS1	.200	.675	.204	.226	.252	.253	.173	.200	.179	1.509							
PHYS2	.188	.635	.192	.212	.237	.178	.163	.188	.168	.784	1.236						
PHYS3	.162	.546	.165	.183	.204	.205	.140	.162	.145	.675	.635	1.183					
PHYS4	.147	.497	.150	.166	.186	.251	.127	.147	.132	.614	.578	.497	1.037				
PHYS5	.177	.156	.355	.047	.223	.155	.153	.177	.158	.192	.181	.156	.142	.791			
PHYS6	.191	.168	.382	.215	.240	.241	.165	.261	.262	.207	.195	.168	.153	.361	1.046		
PHYS7	.175	.154	.350	.197	.220	.221	.151	.175	.156	.190	.179	.154	.236	.331	.357	.643	
PHYS8	.187	.165	.376	.211	.299	.236	.162	.187	.418	.204	.192	.165	.150	.355	.382	.350	1.010

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2	PHYS14	PHYS13	PHYS12	PHYS11	PHYS10	PHYS9	PHYS1	PHYS2	PHYS3	PHYS4	PHYS5	PHYS6	PHYS7	PHYS8
PHYSI3	1.000																
PHYSI1	.408	1.000															
PHYSI2	.569	.364	1.000														
PHYS14	.723	.295	.411	1.000													
PHYS13	.764	.312	.435	.552	1.000												
PHYS12	.813	.332	.463	.588	.621	1.000											
PHYS11	.592	.242	.337	.428	.452	.481	1.000										
PHYS10	.647	.264	.368	.370	.494	.526	.529	1.000									
PHYS9	.542	.221	.308	.284	.414	.441	.321	.351	1.000								
PHYS1	.303	.743	.270	.219	.232	.247	.180	.196	.165	1.000							
PHYS2	.315	.773	.281	.228	.241	.192	.187	.204	.171	.574	1.000						
PHYS3	.277	.679	.247	.201	.212	.226	.164	.179	.150	.505	.525	1.000					
PHYS4	.270	.660	.240	.195	.206	.296	.160	.174	.146	.491	.510	.449	1.000				
PHYS5	.370	.237	.651	.063	.283	.209	.219	.239	.201	.176	.183	.161	.156	1.000			
PHYS6	.347	.222	.610	.251	.265	.282	.205	.307	.289	.165	.171	.151	.146	.397	1.000		
PHYS7	.406	.259	.713	.293	.310	.330	.240	.262	.220	.193	.200	.176	.289	.464	.435	1.000	
PHYS8	.347	.222	.610	.251	.336	.282	.205	.224	.469	.165	.171	.151	.146	.397	.372	.435	1.000

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2
PHYS14	1.128	.000	.000
PHYS13	1.260	.000	.000
PHYS12	1.263	.000	.000
PHYS11	.864	.000	.000
PHYS10	1.000	.000	.000
PHYS9	.894	.000	.000
PHYS1	.000	1.236	.000
PHYS2	.000	1.162	.000
PHYS3	.000	1.000	.000
PHYS4	.000	.910	.000
PHYS5	.000	.000	.944
PHYS6	.000	.000	1.018
PHYS7	.000	.000	.933
PHYS8	.000	.000	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2
PHYS14	.723	.000	.000
PHYS13	.764	.000	.000
PHYS12	.813	.000	.000
PHYS11	.592	.000	.000
PHYS10	.647	.000	.000
PHYS9	.542	.000	.000
PHYS1	.000	.743	.000
PHYS2	.000	.773	.000
PHYS3	.000	.679	.000
PHYS4	.000	.660	.000
PHYS5	.000	.000	.651
PHYS6	.000	.000	.610
PHYS7	.000	.000	.713
PHYS8	.000	.000	.610

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2
PHYS14	1.128	.000	.000
PHYS13	1.260	.000	.000
PHYS12	1.263	.000	.000
PHYS11	.864	.000	.000
PHYS10	1.000	.000	.000
PHYS9	.894	.000	.000
PHYS1	.000	1.236	.000
PHYS2	.000	1.162	.000
PHYS3	.000	1.000	.000
PHYS4	.000	.910	.000
PHYS5	.000	.000	.944
PHYS6	.000	.000	1.018
PHYS7	.000	.000	.933
PHYS8	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2
PHYS14	.723	.000	.000
PHYS13	.764	.000	.000
PHYS12	.813	.000	.000
PHYS11	.592	.000	.000
PHYS10	.647	.000	.000
PHYS9	.542	.000	.000
PHYS1	.000	.743	.000
PHYS2	.000	.773	.000
PHYS3	.000	.679	.000
PHYS4	.000	.660	.000
PHYS5	.000	.000	.651
PHYS6	.000	.000	.610
PHYS7	.000	.000	.713
PHYS8	.000	.000	.610

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2
PHYS14	.000	.000	.000
PHYS13	.000	.000	.000
PHYS12	.000	.000	.000
PHYS11	.000	.000	.000
PHYS10	.000	.000	.000
PHYS9	.000	.000	.000
PHYS1	.000	.000	.000
PHYS2	.000	.000	.000
PHYS3	.000	.000	.000
PHYS4	.000	.000	.000
PHYS5	.000	.000	.000
PHYS6	.000	.000	.000
PHYS7	.000	.000	.000
PHYS8	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	PHYSI3	PHYSI1	PHYSI2
PHYS14	.000	.000	.000
PHYS13	.000	.000	.000
PHYS12	.000	.000	.000
PHYS11	.000	.000	.000
PHYS10	.000	.000	.000
PHYS9	.000	.000	.000
PHYS1	.000	.000	.000
PHYS2	.000	.000	.000
PHYS3	.000	.000	.000
PHYS4	.000	.000	.000
PHYS5	.000	.000	.000
PHYS6	.000	.000	.000
PHYS7	.000	.000	.000
PHYS8	.000	.000	.000

2. จิตใจ (MENTAL)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MENT30	<---	MENTA3	1.063	.113	9.424	***	
MENT29	<---	MENTA3	1.000				
MENT28	<---	MENTA3	1.125	.103	10.946	***	
MENT27	<---	MENTA3	1.033	.094	11.015	***	
MENT24	<---	MENTA2	.715	.091	7.852	***	
MENT23	<---	MENTA2	.782	.090	8.708	***	
MENT22	<---	MENTA2	.949	.100	9.481	***	
MENT21	<---	MENTA2	.679	.079	8.542	***	
MENT25	<---	MENTA2	.768	.093	8.284	***	
MENT33	<---	MENTA4	.999	.111	8.981	***	
MENT32	<---	MENTA4	1.000				
MENT31	<---	MENTA4	.789	.104	7.548	***	
MENT19	<---	MENTA1	.896	.106	8.474	***	
MENT18	<---	MENTA1	.795	.092	8.632	***	
MENT17	<---	MENTA1	.943	.116	8.118	***	
MENT16	<---	MENTA1	.992	.109	9.067	***	
MENT15	<---	MENTA1	1.000				
MENT20	<---	MENTA2	.774	.096	8.099	***	
MENT26	<---	MENTA2	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
MENT30	<---	MENTA3	.621
MENT29	<---	MENTA3	.696
MENT28	<---	MENTA3	.670
MENT27	<---	MENTA3	.718
MENT24	<---	MENTA2	.545
MENT23	<---	MENTA2	.583
MENT22	<---	MENTA2	.624
MENT21	<---	MENTA2	.564
MENT25	<---	MENTA2	.580

			Estimate
MENT33	<---	MENTA4	.600
MENT32	<---	MENTA4	.695
MENT31	<---	MENTA4	.534
MENT19	<---	MENTA1	.607
MENT18	<---	MENTA1	.598
MENT17	<---	MENTA1	.576
MENT16	<---	MENTA1	.660
MENT15	<---	MENTA1	.655
MENT20	<---	MENTA2	.554
MENT26	<---	MENTA2	.664

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MENTA3	<-->	MENTA2	.161	.032	4.991	***	
MENTA2	<-->	MENTA4	.314	.046	6.862	***	
MENTA3	<-->	MENTA4	.104	.030	3.447	***	
MENTA2	<-->	MENTA1	.335	.048	6.967	***	
MENTA3	<-->	MENTA1	.126	.029	4.267	***	
MENTA4	<-->	MENTA1	.293	.044	6.719	***	
e20	<-->	e31	.328	.043	7.681	***	
e29	<-->	e23	.199	.031	6.433	***	
e28	<-->	e33	.326	.045	7.221	***	
e28	<-->	e22	.332	.043	7.794	***	
e27	<-->	e21	.182	.027	6.797	***	
e30	<-->	e18	.190	.034	5.629	***	
e22	<-->	e33	.253	.046	5.504	***	
e21	<-->	e32	.184	.030	6.121	***	
e21	<-->	e18	.096	.021	4.551	***	
e24	<-->	e19	.120	.033	3.613	***	
e27	<-->	e32	.124	.029	4.296	***	
e21	<-->	e19	.080	.023	3.488	***	
e31	<-->	e18	-.073	.025	-2.972	.003	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
MENTA3	<-->	MENTA2	.449
MENTA2	<-->	MENTA4	.802
MENTA3	<-->	MENTA4	.303
MENTA2	<-->	MENTA1	.869
MENTA3	<-->	MENTA1	.370
MENTA4	<-->	MENTA1	.789
e20	<-->	e31	.578
e29	<-->	e23	.495
e28	<-->	e33	.571
e28	<-->	e22	.627
e27	<-->	e21	.513
e30	<-->	e18	.393
e22	<-->	e33	.408
e21	<-->	e32	.457
e21	<-->	e18	.234
e24	<-->	e19	.242
e27	<-->	e32	.347
e21	<-->	e19	.179
e31	<-->	e18	-.148

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MENTA3	.314	.049	6.406	***	
MENTA2	.406	.070	5.780	***	
MENTA4	.377	.063	5.952	***	
MENTA1	.366	.065	5.649	***	
e30	.567	.056	10.095	***	
e29	.335	.036	9.185	***	
e28	.489	.052	9.476	***	
e27	.315	.036	8.819	***	
e24	.491	.045	10.835	***	
e23	.483	.045	10.656	***	
e22	.574	.055	10.379	***	
e21	.401	.036	11.132	***	
e20	.548	.051	10.799	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e25	.471	.044	10.640	***	
e33	.669	.068	9.861	***	
e32	.403	.048	8.415	***	
e31	.587	.056	10.434	***	
e19	.505	.049	10.402	***	
e18	.415	.039	10.572	***	
e17	.654	.062	10.603	***	
e16	.467	.047	9.923	***	
e15	.487	.049	9.969	***	
e26	.514	.051	9.981	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MENT26	.441
MENT15	.429
MENT16	.435
MENT17	.332
MENT18	.358
MENT19	.368
MENT31	.286
MENT32	.484
MENT33	.360
MENT25	.337
MENT20	.307
MENT21	.318
MENT22	.389
MENT23	.339
MENT24	.297
MENT27	.515
MENT28	.449
MENT29	.484
MENT30	.385

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3	MENT26	MENT15	MENT16	MENT17	MENT18	MENT19	MENT31	MENT32	MENT33	MENT25	MENT20	MENT21	MENT22	MENT23	MENT24	MENT27	MENT28	MENT29	MENT30
MENTA1	.366																						
MENTA4	.293	.377																					
MENTA2	.335	.314	.406																				
MENTA3	.126	.104	.161	.314																			
MENT26	.335	.314	.406	.161	.920																		
MENT15	.366	.293	.335	.126	.335	.853																	
MENT16	.363	.291	.332	.125	.332	.363	.827																
MENT17	.345	.276	.316	.119	.316	.345	.342	.980															
MENT18	.291	.233	.266	.100	.266	.291	.289	.274	.647														
MENT19	.328	.263	.300	.113	.300	.328	.325	.309	.261	.799													
MENT31	.231	.297	.248	.082	.248	.231	.229	.218	.111	.207	.822												
MENT32	.293	.377	.314	.104	.314	.293	.291	.276	.233	.263	.297	.780											
MENT33	.293	.377	.314	.104	.314	.293	.290	.276	.233	.262	.297	.377	1.045										
MENT25	.257	.241	.311	.123	.311	.257	.255	.242	.204	.230	.190	.241	.241	.711									
MENT20	.259	.243	.314	.124	.314	.259	.257	.245	.206	.232	.520	.243	.243	.241	.792								
MENT21	.227	.213	.275	.109	.275	.227	.225	.214	.276	.284	.168	.397	.213	.211	.213	.588							
MENT22	.318	.298	.385	.152	.385	.318	.315	.300	.253	.285	.235	.298	.551	.296	.298	.261	.939						
MENT23	.262	.245	.317	.126	.317	.262	.260	.247	.208	.235	.194	.245	.245	.244	.246	.215	.301	.732					
MENT24	.239	.224	.290	.115	.290	.239	.237	.226	.190	.335	.177	.224	.224	.223	.225	.197	.275	.227	.699				
MENT27	.130	.108	.166	.325	.166	.130	.129	.122	.103	.116	.085	.232	.108	.127	.128	.295	.157	.130	.119	.651			
MENT28	.141	.117	.181	.354	.181	.141	.140	.133	.112	.127	.093	.117	.444	.139	.140	.123	.503	.141	.129	.365	.886		
MENT29	.126	.104	.161	.314	.161	.126	.125	.119	.100	.113	.082	.104	.104	.123	.124	.109	.152	.324	.115	.325	.354	.649	
MENT30	.134	.111	.171	.334	.171	.134	.132	.126	.297	.120	.088	.111	.111	.131	.132	.116	.162	.134	.122	.345	.376	.334	.922

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3	MENT26	MENT15	MENT16	MENT17	MENT18	MENT19	MENT31	MENT32	MENT33	MENT25	MENT20	MENT21	MENT22	MENT23	MENT24	MENT27	MENT28	MENT29	MENT30
MENTA1	1.000																						
MENTA4	.789	1.000																					
MENTA2	.869	.802	1.000																				
MENTA3	.370	.303	.449	1.000																			
MENT26	.577	.533	.664	.299	1.000																		
MENT15	.655	.517	.569	.243	.378	1.000																	
MENT16	.660	.520	.573	.244	.381	.432	1.000																
MENT17	.576	.455	.501	.214	.333	.378	.380	1.000															
MENT18	.598	.472	.520	.222	.345	.392	.395	.345	1.000														
MENT19	.607	.479	.527	.225	.350	.398	.400	.350	.363	1.000													
MENT31	.422	.534	.429	.162	.285	.276	.278	.243	.152	.256	1.000												
MENT32	.549	.695	.558	.211	.371	.359	.362	.316	.328	.333	.372	1.000											
MENT33	.473	.600	.481	.182	.320	.310	.312	.273	.283	.287	.321	.417	1.000										
MENT25	.504	.465	.580	.261	.385	.330	.333	.291	.302	.306	.249	.324	.279	1.000									
MENT20	.482	.445	.554	.249	.368	.316	.318	.278	.288	.292	.644	.309	.267	.322	1.000								
MENT21	.490	.452	.564	.253	.375	.321	.323	.282	.448	.415	.242	.586	.271	.327	.313	1.000							
MENT22	.542	.500	.624	.280	.414	.355	.358	.312	.324	.329	.267	.348	.556	.362	.346	.352	1.000						
MENT23	.506	.467	.583	.262	.387	.332	.334	.292	.303	.307	.250	.325	.280	.338	.323	.329	.363	1.000					
MENT24	.473	.437	.545	.245	.362	.310	.312	.273	.283	.448	.234	.304	.262	.316	.302	.307	.340	.317	1.000				
MENT27	.266	.218	.323	.718	.214	.174	.175	.153	.159	.161	.116	.325	.131	.187	.179	.477	.201	.188	.176	1.000			
MENT28	.248	.203	.301	.670	.200	.163	.164	.143	.148	.151	.109	.141	.461	.175	.167	.170	.552	.175	.164	.481	1.000		
MENT29	.258	.211	.313	.696	.208	.169	.170	.149	.154	.156	.113	.147	.127	.181	.173	.176	.195	.471	.170	.500	.466	1.000	
MENT30	.230	.188	.279	.621	.185	.151	.152	.133	.384	.140	.101	.131	.113	.162	.155	.157	.174	.163	.152	.446	.416	.432	1.000

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT26	.000	.000	1.000	.000
MENT15	1.000	.000	.000	.000
MENT16	.992	.000	.000	.000
MENT17	.943	.000	.000	.000
MENT18	.795	.000	.000	.000
MENT19	.896	.000	.000	.000
MENT31	.000	.789	.000	.000
MENT32	.000	1.000	.000	.000
MENT33	.000	.999	.000	.000
MENT25	.000	.000	.768	.000
MENT20	.000	.000	.774	.000
MENT21	.000	.000	.679	.000
MENT22	.000	.000	.949	.000
MENT23	.000	.000	.782	.000
MENT24	.000	.000	.715	.000
MENT27	.000	.000	.000	1.033
MENT28	.000	.000	.000	1.125
MENT29	.000	.000	.000	1.000
MENT30	.000	.000	.000	1.063

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT26	.000	.000	.664	.000
MENT15	.655	.000	.000	.000
MENT16	.660	.000	.000	.000
MENT17	.576	.000	.000	.000
MENT18	.598	.000	.000	.000
MENT19	.607	.000	.000	.000
MENT31	.000	.534	.000	.000
MENT32	.000	.695	.000	.000
MENT33	.000	.600	.000	.000
MENT25	.000	.000	.580	.000
MENT20	.000	.000	.554	.000
MENT21	.000	.000	.564	.000
MENT22	.000	.000	.624	.000
MENT23	.000	.000	.583	.000

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT24	.000	.000	.545	.000
MENT27	.000	.000	.000	.718
MENT28	.000	.000	.000	.670
MENT29	.000	.000	.000	.696
MENT30	.000	.000	.000	.621

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT26	.000	.000	1.000	.000
MENT15	1.000	.000	.000	.000
MENT16	.992	.000	.000	.000
MENT17	.943	.000	.000	.000
MENT18	.795	.000	.000	.000
MENT19	.896	.000	.000	.000
MENT31	.000	.789	.000	.000
MENT32	.000	1.000	.000	.000
MENT33	.000	.999	.000	.000
MENT25	.000	.000	.768	.000
MENT20	.000	.000	.774	.000
MENT21	.000	.000	.679	.000
MENT22	.000	.000	.949	.000
MENT23	.000	.000	.782	.000
MENT24	.000	.000	.715	.000
MENT27	.000	.000	.000	1.033
MENT28	.000	.000	.000	1.125
MENT29	.000	.000	.000	1.000
MENT30	.000	.000	.000	1.063

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT26	.000	.000	.664	.000
MENT15	.655	.000	.000	.000
MENT16	.660	.000	.000	.000
MENT17	.576	.000	.000	.000
MENT18	.598	.000	.000	.000
MENT19	.607	.000	.000	.000
MENT31	.000	.534	.000	.000

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT32	.000	.695	.000	.000
MENT33	.000	.600	.000	.000
MENT25	.000	.000	.580	.000
MENT20	.000	.000	.554	.000
MENT21	.000	.000	.564	.000
MENT22	.000	.000	.624	.000
MENT23	.000	.000	.583	.000
MENT24	.000	.000	.545	.000
MENT27	.000	.000	.000	.718
MENT28	.000	.000	.000	.670
MENT29	.000	.000	.000	.696
MENT30	.000	.000	.000	.621

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT26	.000	.000	.000	.000
MENT15	.000	.000	.000	.000
MENT16	.000	.000	.000	.000
MENT17	.000	.000	.000	.000
MENT18	.000	.000	.000	.000
MENT19	.000	.000	.000	.000
MENT31	.000	.000	.000	.000
MENT32	.000	.000	.000	.000
MENT33	.000	.000	.000	.000
MENT25	.000	.000	.000	.000
MENT20	.000	.000	.000	.000
MENT21	.000	.000	.000	.000
MENT22	.000	.000	.000	.000
MENT23	.000	.000	.000	.000
MENT24	.000	.000	.000	.000
MENT27	.000	.000	.000	.000
MENT28	.000	.000	.000	.000
MENT29	.000	.000	.000	.000
MENT30	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MENTA1	MENTA4	MENTA2	MENTA3
MENT26	.000	.000	.000	.000
MENT15	.000	.000	.000	.000
MENT16	.000	.000	.000	.000
MENT17	.000	.000	.000	.000
MENT18	.000	.000	.000	.000
MENT19	.000	.000	.000	.000
MENT31	.000	.000	.000	.000
MENT32	.000	.000	.000	.000
MENT33	.000	.000	.000	.000
MENT25	.000	.000	.000	.000
MENT20	.000	.000	.000	.000
MENT21	.000	.000	.000	.000
MENT22	.000	.000	.000	.000
MENT23	.000	.000	.000	.000
MENT24	.000	.000	.000	.000
MENT27	.000	.000	.000	.000
MENT28	.000	.000	.000	.000
MENT29	.000	.000	.000	.000

3. งาน (WORK)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WORK37	<---	WORKA1	1.070	.122	8.753	***	
WORK36	<---	WORKA1	1.145	.129	8.857	***	
WORK35	<---	WORKA1	1.078	.124	8.673	***	
WORK34	<---	WORKA1	1.113	.127	8.788	***	
WORK42	<---	WORKA2	1.127	.135	8.328	***	
WORK41	<---	WORKA2	1.246	.147	8.504	***	
WORK40	<---	WORKA2	1.000				
WORK48	<---	WORKA3	1.000				
WORK47	<---	WORKA3	1.257	.135	9.306	***	
WORK46	<---	WORKA3	1.294	.134	9.630	***	
WORK38	<---	WORKA1	.955	.117	8.150	***	
WORK39	<---	WORKA1	1.000				
WORK43	<---	WORKA2	1.000	.123	8.126	***	
WORK44	<---	WORKA2	.877	.108	8.118	***	
WORK45	<---	WORKA2	1.056	.130	8.099	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
WORK37	<---	WORKA1	.731
WORK36	<---	WORKA1	.754
WORK35	<---	WORKA1	.711
WORK34	<---	WORKA1	.695
WORK42	<---	WORKA2	.690
WORK41	<---	WORKA2	.697
WORK40	<---	WORKA2	.582
WORK48	<---	WORKA3	.680
WORK47	<---	WORKA3	.705
WORK46	<---	WORKA3	.743
WORK38	<---	WORKA1	.534
WORK39	<---	WORKA1	.576
WORK43	<---	WORKA2	.648

			Estimate
WORK44	<---	WORKA2	.571
WORK45	<---	WORKA2	.634

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WORKA1	<-->	WORKA2	.187	.032	5.808	***	
WORKA1	<-->	WORKA3	.169	.032	5.361	***	
WORKA2	<-->	WORKA3	.234	.038	6.112	***	
e46	<-->	e39	-.192	.041	-4.652	***	
e38	<-->	e39	.135	.036	3.764	***	
e46	<-->	e38	-.123	.043	-2.840	.005	
e48	<-->	e38	.096	.034	2.848	.004	
e37	<-->	e47	.091	.031	2.940	.003	
e48	<-->	e45	.130	.032	4.095	***	
e38	<-->	e44	.081	.029	2.763	.006	
e34	<-->	e43	-.058	.022	-2.610	.009	
e34	<-->	e39	.063	.030	2.117	.034	
e35	<-->	e45	.051	.024	2.130	.033	
e48	<-->	e43	.091	.029	3.181	.001	
e42	<-->	e41	.056	.032	1.745	.081	
e47	<-->	e39	-.108	.040	-2.732	.006	
e43	<-->	e45	-.044	.026	-1.706	.088	
e43	<-->	e44	.057	.026	2.175	.030	
e40	<-->	e44	.078	.030	2.618	.009	
e36	<-->	e34	.035	.027	1.277	.202	
e37	<-->	e40	.061	.024	2.541	.011	
e37	<-->	e34	-.037	.023	-1.609	.108	
e47	<-->	e44	-.079	.037	-2.126	.034	
e47	<-->	e43	.073	.037	1.988	.047	
e40	<-->	e38	.089	.033	2.681	.007	
e42	<-->	e46	-.124	.036	-3.415	***	
e41	<-->	e47	.052	.041	1.274	.203	
e42	<-->	e38	.086	.030	2.902	.004	
e42	<-->	e47	-.078	.040	-1.966	.049	
e46	<-->	e44	-.079	.035	-2.276	.023	
e42	<-->	e39	.064	.028	2.269	.023	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
WORKA1	<-->	WORKA2	.727
WORKA1	<-->	WORKA3	.517
WORKA2	<-->	WORKA3	.729
e46	<-->	e39	-.354
e38	<-->	e39	.239
e46	<-->	e38	-.214
e48	<-->	e38	.179
e37	<-->	e47	.220
e48	<-->	e45	.291
e38	<-->	e44	.165
e34	<-->	e43	-.165
e34	<-->	e39	.147
e35	<-->	e45	.145
e48	<-->	e43	.224
e42	<-->	e41	.145
e47	<-->	e39	-.184
e43	<-->	e45	-.115
e43	<-->	e44	.152
e40	<-->	e44	.175
e36	<-->	e34	.115
e37	<-->	e40	.171
e37	<-->	e34	-.124
e47	<-->	e44	-.154
e47	<-->	e43	.153
e40	<-->	e38	.163
e42	<-->	e46	-.282
e41	<-->	e47	.100
e42	<-->	e38	.187
e42	<-->	e47	-.164
e46	<-->	e44	-.167
e42	<-->	e39	.148

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WORKA1	.263	.054	4.866	***	
WORKA2	.253	.051	4.935	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WORKA3	.407	.068	5.963	***	
e37	.262	.029	9.049	***	
e36	.261	.030	8.613	***	
e35	.299	.031	9.580	***	
e34	.349	.042	8.232	***	
e42	.352	.039	8.985	***	
e41	.416	.045	9.268	***	
e40	.494	.046	10.681	***	
e48	.472	.050	9.422	***	
e47	.651	.078	8.296	***	
e46	.552	.074	7.486	***	
e38	.601	.054	11.027	***	
e39	.531	.050	10.655	***	
e43	.348	.036	9.781	***	
e44	.402	.039	10.290	***	
e45	.420	.041	10.142	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
WORK45	.401
WORK44	.326
WORK43	.420
WORK39	.331
WORK38	.285
WORK46	.552
WORK47	.497
WORK48	.463
WORK40	.338
WORK41	.485
WORK42	.476
WORK34	.483
WORK35	.506
WORK36	.569
WORK37	.535

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	WORK A3	WORK A2	WORK A1	WORK 45	WORK 44	WORK 43	WORK 39	WORK 38	WORK 46	WORK 47	WORK 48	WORK 40	WORK 41	WORK 42	WORK 34	WORK 35	WORK 36	WORK 37
WORKA3	.407																	
WORKA2	.234	.253																
WORKA1	.169	.187	.263															
WORK45	.247	.267	.198	.701														
WORK44	.205	.222	.164	.234	.596													
WORK43	.234	.253	.187	.223	.278	.601												
WORK39	.169	.187	.263	.198	.164	.187	.794											
WORK38	.161	.179	.251	.189	.238	.179	.386	.841										
WORK46	.526	.302	.219	.319	.186	.302	.027	.086	1.233									
WORK47	.511	.294	.212	.310	.179	.367	.104	.203	.661	1.293								
WORK48	.407	.234	.169	.377	.205	.325	.169	.257	.526	.511	.879							
WORK40	.234	.253	.187	.267	.300	.253	.187	.268	.302	.294	.234	.747						
WORK41	.291	.315	.234	.332	.276	.315	.234	.223	.377	.418	.291	.315	.809					
WORK42	.263	.285	.211	.300	.250	.285	.275	.288	.216	.253	.263	.285	.410	.673				
WORK34	.188	.209	.293	.220	.183	.151	.356	.280	.243	.236	.188	.209	.260	.235	.675			
WORK35	.182	.202	.284	.265	.177	.202	.284	.271	.236	.229	.182	.202	.252	.228	.316	.605		
WORK36	.193	.215	.301	.227	.188	.215	.301	.288	.250	.243	.193	.215	.268	.242	.370	.325	.606	
WORK37	.181	.201	.281	.212	.176	.201	.281	.269	.234	.318	.181	.262	.250	.226	.276	.303	.322	.563

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	WORK A3	WORK A2	WORK A1	WORK 45	WORK 44	WORK 43	WORK 39	WORK 38	WORK 46	WORK 47	WORK 48	WORK 40	WORK 41	WORK 42	WORK 34	WORK 35	WORK 36	WORK 37
WORKA3	1.000																	
WORKA2	.729	1.000																
WORKA1	.517	.727	1.000															
WORK45	.462	.634	.461	1.000														
WORK44	.417	.571	.415	.362	1.000													
WORK43	.473	.648	.472	.343	.465	1.000												
WORK39	.297	.419	.576	.265	.239	.271	1.000											
WORK38	.276	.389	.534	.246	.337	.252	.473	1.000										
WORK46	.743	.542	.384	.343	.218	.351	.027	.084	1.000									
WORK47	.705	.514	.364	.326	.204	.416	.102	.194	.524	1.000								
WORK48	.680	.496	.351	.480	.283	.447	.202	.299	.505	.479	1.000							
WORK40	.424	.582	.423	.368	.449	.377	.243	.338	.315	.299	.289	1.000						
WORK41	.508	.697	.507	.441	.398	.452	.292	.271	.377	.409	.346	.405	1.000					
WORK42	.503	.690	.502	.437	.394	.447	.376	.383	.238	.271	.342	.401	.556	1.000				
WORK34	.359	.505	.695	.320	.289	.237	.486	.371	.267	.253	.244	.294	.352	.349	1.000			
WORK35	.367	.517	.711	.407	.295	.335	.409	.380	.273	.259	.250	.301	.360	.357	.494	1.000		
WORK36	.390	.549	.754	.348	.313	.356	.434	.403	.289	.275	.265	.319	.382	.379	.578	.536	1.000	
WORK37	.378	.532	.731	.337	.304	.345	.421	.391	.281	.372	.257	.404	.370	.367	.447	.520	.551	1.000

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	WORKA3	WORKA2	WORKA1
WORK45	.000	1.056	.000
WORK44	.000	.877	.000
WORK43	.000	1.000	.000
WORK39	.000	.000	1.000
WORK38	.000	.000	.955
WORK46	1.294	.000	.000
WORK47	1.257	.000	.000
WORK48	1.000	.000	.000
WORK40	.000	1.000	.000
WORK41	.000	1.246	.000
WORK42	.000	1.127	.000
WORK34	.000	.000	1.113
WORK35	.000	.000	1.078
WORK36	.000	.000	1.145
WORK37	.000	.000	1.070

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	WORKA3	WORKA2	WORKA1
WORK45	.000	.634	.000
WORK44	.000	.571	.000
WORK43	.000	.648	.000
WORK39	.000	.000	.576
WORK38	.000	.000	.534
WORK46	.743	.000	.000
WORK47	.705	.000	.000
WORK48	.680	.000	.000
WORK40	.000	.582	.000
WORK41	.000	.697	.000
WORK42	.000	.690	.000
WORK34	.000	.000	.695
WORK35	.000	.000	.711
WORK36	.000	.000	.754
WORK37	.000	.000	.731

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	WORKA3	WORKA2	WORKA1
WORK45	.000	1.056	.000
WORK44	.000	.877	.000
WORK43	.000	1.000	.000
WORK39	.000	.000	1.000
WORK38	.000	.000	.955
WORK46	1.294	.000	.000
WORK47	1.257	.000	.000
WORK48	1.000	.000	.000
WORK40	.000	1.000	.000
WORK41	.000	1.246	.000
WORK42	.000	1.127	.000
WORK34	.000	.000	1.113
WORK35	.000	.000	1.078
WORK36	.000	.000	1.145
WORK37	.000	.000	1.070

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	WORKA3	WORKA2	WORKA1
WORK45	.000	.634	.000
WORK44	.000	.571	.000
WORK43	.000	.648	.000
WORK39	.000	.000	.576
WORK38	.000	.000	.534
WORK46	.743	.000	.000
WORK47	.705	.000	.000
WORK48	.680	.000	.000
WORK40	.000	.582	.000
WORK41	.000	.697	.000
WORK42	.000	.690	.000
WORK34	.000	.000	.695
WORK35	.000	.000	.711
WORK36	.000	.000	.754
WORK37	.000	.000	.731

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	WORKA3	WORKA2	WORKA1
WORK45	.000	.000	.000
WORK44	.000	.000	.000
WORK43	.000	.000	.000
WORK39	.000	.000	.000
WORK38	.000	.000	.000
WORK46	.000	.000	.000
WORK47	.000	.000	.000
WORK48	.000	.000	.000
WORK40	.000	.000	.000
WORK41	.000	.000	.000
WORK42	.000	.000	.000
WORK34	.000	.000	.000
WORK35	.000	.000	.000
WORK36	.000	.000	.000
WORK37	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	WORKA3	WORKA2	WORKA1
WORK45	.000	.000	.000
WORK44	.000	.000	.000
WORK43	.000	.000	.000
WORK39	.000	.000	.000
WORK38	.000	.000	.000
WORK46	.000	.000	.000
WORK47	.000	.000	.000
WORK48	.000	.000	.000
WORK40	.000	.000	.000
WORK41	.000	.000	.000
WORK42	.000	.000	.000
WORK34	.000	.000	.000
WORK35	.000	.000	.000
WORK36	.000	.000	.000
WORK37	.000	.000	.000

4. สังคม (SOCIAL)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SOC52	<---	SOCI1	.855	.070	12.271	***	
SOC51	<---	SOCI1	1.000				
SOC50	<---	SOCI1	1.062	.069	15.503	***	
SOC49	<---	SOCI1	.512	.068	7.564	***	
SOC56	<---	SOCI2	.839	.103	8.151	***	
SOC54	<---	SOCI2	.564	.071	7.926	***	
SOC53	<---	SOCI2	.968	.103	9.435	***	
SOC61	<---	SOCI3	.710	.066	10.756	***	
SOC60	<---	SOCI3	.811	.066	12.205	***	
SOC59	<---	SOCI3	.610	.064	9.571	***	
SOC55	<---	SOCI2	.842	.104	8.124	***	
SOC62	<---	SOCI3	1.208	.091	13.230	***	
SOC58	<---	SOCI3	1.000				
SOC57	<---	SOCI2	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
SOC52	<---	SOCI1	.647
SOC51	<---	SOCI1	.783
SOC50	<---	SOCI1	.842
SOC49	<---	SOCI1	.453
SOC56	<---	SOCI2	.526
SOC54	<---	SOCI2	.588
SOC53	<---	SOCI2	.859
SOC61	<---	SOCI3	.638
SOC60	<---	SOCI3	.728
SOC59	<---	SOCI3	.542
SOC55	<---	SOCI2	.517
SOC62	<---	SOCI3	.739
SOC58	<---	SOCI3	.800
SOC57	<---	SOCI2	.607

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SOCI1	<-->	SOCI2	.420	.056	7.529	***	
SOCI1	<-->	SOCI3	.182	.037	4.881	***	
SOCI2	<-->	SOCI3	.209	.041	5.035	***	
e55	<-->	e62	.470	.058	8.035	***	
e51	<-->	e58	.143	.023	6.230	***	
e52	<-->	e59	.203	.029	7.003	***	
e53	<-->	e60	.089	.018	5.043	***	
e54	<-->	e61	.087	.020	4.383	***	
e56	<-->	e57	.198	.059	3.389	***	
e53	<-->	e57	-.111	.032	-3.491	***	
e54	<-->	e55	.064	.028	2.273	.023	
e52	<-->	e54	-.056	.018	-3.069	.002	
e53	<-->	e55	-.087	.029	-2.991	.003	
e56	<-->	e54	.095	.030	3.124	.002	
e60	<-->	e59	.074	.020	3.623	***	
e55	<-->	e57	.108	.049	2.209	.027	
e49	<-->	e61	.057	.022	2.564	.010	
e61	<-->	e60	.075	.021	3.555	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
SOCI1	<-->	SOCI2	.946
SOCI1	<-->	SOCI3	.410
SOCI2	<-->	SOCI3	.426
e55	<-->	e62	.624
e51	<-->	e58	.541
e52	<-->	e59	.482
e53	<-->	e60	.412
e54	<-->	e61	.267
e56	<-->	e57	.227
e53	<-->	e57	-.297
e54	<-->	e55	.121
e52	<-->	e54	-.163
e53	<-->	e55	-.219
e56	<-->	e54	.184
e60	<-->	e59	.209

			Estimate
e55	<-->	e57	.121
e49	<-->	e61	.149
e61	<-->	e60	.232

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SOCI1	.400	.051	7.855	***	
SOCI2	.492	.098	5.025	***	
SOCI3	.490	.063	7.768	***	
e52	.405	.037	10.839	***	
e51	.252	.026	9.523	***	
e50	.185	.023	8.172	***	
e49	.407	.036	11.450	***	
e56	.905	.081	11.226	***	
e54	.297	.027	11.124	***	
e53	.164	.029	5.670	***	
e61	.359	.035	10.348	***	
e60	.286	.030	9.531	***	
e59	.437	.039	11.068	***	
e55	.954	.088	10.887	***	
e58	.276	.036	7.720	***	
e62	.594	.066	8.969	***	
e57	.845	.084	10.053	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SOC57	.368
SOC62	.546
SOC58	.640
SOC55	.268
SOC59	.294
SOC60	.529
SOC61	.407
SOC53	.738
SOC54	.346
SOC56	.277
SOC49	.205
SOC50	.709
SOC51	.613
SOC52	.419

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1	SOC57	SOC62	SOC58	SOC55	SOC59	SOC60	SOC61	SOC53	SOC54	SOC56	SOC49	SOC50	SOC51	SOC52
SOCI3	.490																
SOCI2	.209	.492															
SOCI1	.182	.420	.400														
SOC57	.209	.492	.420	1.337													
SOC62	.591	.252	.219	.252	1.308												
SOC58	.490	.209	.182	.209	.591	.765											
SOC55	.176	.414	.353	.522	.682	.176	1.303										
SOC59	.299	.127	.111	.127	.361	.299	.107	.619									
SOC60	.397	.170	.147	.170	.480	.397	.143	.316	.609								
SOC61	.348	.148	.129	.148	.420	.348	.125	.212	.357	.606							
SOC53	.202	.477	.406	.366	.244	.202	.314	.123	.253	.144	.625						
SOC54	.118	.278	.237	.278	.142	.118	.298	.072	.096	.171	.269	.453					
SOC56	.175	.413	.352	.611	.212	.175	.348	.107	.142	.124	.400	.328	1.251				
SOC49	.093	.215	.205	.215	.112	.093	.181	.057	.075	.123	.208	.121	.180	.512			
SOC50	.193	.446	.425	.446	.233	.193	.375	.118	.156	.137	.432	.252	.374	.218	.636		
SOC51	.182	.420	.400	.420	.219	.324	.353	.111	.147	.129	.406	.237	.352	.205	.425	.652	
SOC52	.155	.359	.342	.359	.187	.155	.302	.297	.126	.110	.347	.146	.301	.175	.363	.342	.698

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1	SOC57	SOC62	SOC58	SOC55	SOC59	SOC60	SOC61	SOC53	SOC54	SOC56	SOC49	SOC50	SOC51	SOC52
SOCI3	1.000																
SOCI2	.426	1.000															
SOCI1	.410	.946	1.000														
SOC57	.258	.607	.574	1.000													
SOC62	.739	.315	.303	.191	1.000												
SOC58	.800	.340	.328	.207	.591	1.000											
SOC55	.220	.517	.490	.396	.523	.176	1.000										
SOC59	.542	.231	.223	.140	.401	.434	.119	1.000									
SOC60	.728	.310	.299	.188	.538	.582	.160	.515	1.000								
SOC61	.638	.272	.262	.165	.472	.510	.141	.346	.587	1.000							
SOC53	.366	.859	.813	.400	.270	.292	.348	.198	.411	.233	1.000						
SOC54	.250	.588	.556	.357	.185	.200	.388	.136	.182	.326	.505	1.000					
SOC56	.224	.526	.498	.473	.166	.179	.272	.121	.163	.143	.452	.436	1.000				
SOC49	.186	.429	.453	.260	.137	.149	.222	.101	.135	.221	.368	.252	.226	1.000			
SOC50	.346	.797	.842	.483	.255	.276	.412	.187	.251	.220	.684	.468	.419	.381	1.000		
SOC51	.321	.741	.783	.449	.237	.459	.383	.174	.234	.205	.636	.436	.390	.355	.659	1.000	
SOC52	.266	.612	.647	.371	.196	.212	.317	.453	.193	.169	.526	.260	.322	.293	.545	.507	1.000

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1
SOC57	.000	1.000	.000
SOC62	1.208	.000	.000
SOC58	1.000	.000	.000
SOC55	.000	.842	.000
SOC59	.610	.000	.000
SOC60	.811	.000	.000
SOC61	.710	.000	.000
SOC53	.000	.968	.000
SOC54	.000	.564	.000
SOC56	.000	.839	.000
SOC49	.000	.000	.512
SOC50	.000	.000	1.062
SOC51	.000	.000	1.000
SOC52	.000	.000	.855

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1
SOC57	.000	.607	.000
SOC62	.739	.000	.000
SOC58	.800	.000	.000
SOC55	.000	.517	.000
SOC59	.542	.000	.000
SOC60	.728	.000	.000
SOC61	.638	.000	.000
SOC53	.000	.859	.000
SOC54	.000	.588	.000
SOC56	.000	.526	.000
SOC49	.000	.000	.453
SOC50	.000	.000	.842
SOC51	.000	.000	.783
SOC52	.000	.000	.647

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1
SOC57	.000	1.000	.000
SOC62	1.208	.000	.000
SOC58	1.000	.000	.000
SOC55	.000	.842	.000
SOC59	.610	.000	.000
SOC60	.811	.000	.000
SOC61	.710	.000	.000
SOC53	.000	.968	.000
SOC54	.000	.564	.000
SOC56	.000	.839	.000
SOC49	.000	.000	.512
SOC50	.000	.000	1.062
SOC51	.000	.000	1.000
SOC52	.000	.000	.855

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1
SOC57	.000	.607	.000
SOC62	.739	.000	.000
SOC58	.800	.000	.000
SOC55	.000	.517	.000
SOC59	.542	.000	.000
SOC60	.728	.000	.000
SOC61	.638	.000	.000
SOC53	.000	.859	.000
SOC54	.000	.588	.000
SOC56	.000	.526	.000
SOC49	.000	.000	.453
SOC50	.000	.000	.842
SOC51	.000	.000	.783
SOC52	.000	.000	.647

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1
SOC57	.000	.000	.000
SOC62	.000	.000	.000
SOC58	.000	.000	.000
SOC55	.000	.000	.000
SOC59	.000	.000	.000
SOC60	.000	.000	.000
SOC61	.000	.000	.000
SOC53	.000	.000	.000
SOC54	.000	.000	.000
SOC56	.000	.000	.000
SOC49	.000	.000	.000
SOC50	.000	.000	.000
SOC51	.000	.000	.000
SOC52	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SOCI3	SOCI2	SOCI1
SOC57	.000	.000	.000
SOC62	.000	.000	.000
SOC58	.000	.000	.000
SOC55	.000	.000	.000
SOC59	.000	.000	.000
SOC60	.000	.000	.000
SOC61	.000	.000	.000
SOC53	.000	.000	.000
SOC54	.000	.000	.000
SOC56	.000	.000	.000
SOC49	.000	.000	.000
SOC50	.000	.000	.000
SOC51	.000	.000	.000
SOC52	.000	.000	.000

ALL

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WORK	<---	HWT	1.104	.146	7.587	***	
SOCIAL	<---	HWT	1.000				
MENTAL	<---	HWT	.974	.145	6.732	***	
PHYSIC	<---	HWT	.933	.135	6.924	***	
PHYSI2	<---	PHYSIC	1.322	.162	8.147	***	
WORKA2	<---	WORK	.808	.099	8.140	***	
SOCI2	<---	SOCIAL	.988	.133	7.428	***	
PHYSI1	<---	PHYSIC	1.000				
PHYSI3	<---	PHYSIC	.996	.143	6.982	***	
SOCI1	<---	SOCIAL	.996	.141	7.083	***	
SOCI3	<---	SOCIAL	1.000				
WORKA3	<---	WORK	1.000				
WORKA1	<---	WORK	.808	.099	8.141	***	
MENTA2	<---	MENTAL	1.000				
MENTA3	<---	MENTAL	1.064	.124	8.552	***	
MENTA1	<---	MENTAL	.924	.152	6.091	***	
MENTA4	<---	MENTAL	1.163	.158	7.358	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
WORK	<---	HWT	.881
SOCIAL	<---	HWT	.961
MENTAL	<---	HWT	.886
PHYSIC	<---	HWT	.913
PHYSI2	<---	PHYSIC	.690
WORKA2	<---	WORK	.591
SOCI2	<---	SOCIAL	.585
PHYSI1	<---	PHYSIC	.594
PHYSI3	<---	PHYSIC	.549
SOCI1	<---	SOCIAL	.551
SOCI3	<---	SOCIAL	.592

			Estimate
WORKA3	<---	WORK	.707
WORKA1	<---	WORK	.592
MENTA2	<---	MENTAL	.584
MENTA3	<---	MENTAL	.631
MENTA1	<---	MENTAL	.485
MENTA4	<---	MENTAL	.633

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e3	<-->	e4	.176	.047	3.749	***	
e4	<-->	e6	-.081	.042	-1.931	.054	
e5	<-->	e6	.120	.044	2.697	.007	
e3	<-->	e11	-.085	.038	-2.246	.025	
e5	<-->	e9	.068	.033	2.049	.040	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
e3	<-->	e4	.258
e4	<-->	e6	-.128
e5	<-->	e6	.227
e3	<-->	e11	-.146
e5	<-->	e9	.134

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HWT	.240	.052	4.661	***	
RES1	.042	.023	1.831	.067	
RES3	.084	.034	2.484	.013	
RES4	.020	.026	.781	.435	
RES2	.063	.028	2.250	.024	
e2	.481	.057	8.474	***	
e3	.578	.056	10.307	***	
e4	.809	.077	10.545	***	
e5	.562	.058	9.620	***	
e6	.497	.057	8.771	***	
e7	.587	.062	9.440	***	
e10	.376	.046	8.165	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e9	.459	.046	9.958	***	
e8	.457	.046	9.951	***	
e11	.592	.058	10.246	***	
e12	.488	.049	9.931	***	
e13	.482	.049	9.850	***	
e1	.460	.046	9.942	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MENTAL	.785
SOCIAL	.923
WORK	.777
PHYSIC	.833
MENTA4	.401
MENTA1	.235
MENTA3	.398
MENTA2	.341
WORKA1	.350
WORKA3	.501
SOCI3	.351
SOCI1	.304
PHYSI3	.301
PHYSI1	.353
SOCI2	.343
WORKA2	.350
PHYSI2	.477

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC	MENTA4	MENTA1	MENTA3	MENTA2	WORKA1	WORKA3	SOCI3	SOCI1	PHYSI3	PHYSI1	SOCI2	WORKA2	PHYSI2
HWT	.240																	
MENTAL	.234	.290																
SOCIAL	.240	.234	.260															
WORK	.265	.258	.265	.377														
PHYSIC	.224	.218	.224	.247	.251													
MENTA4	.272	.338	.272	.300	.254	.980												
MENTA1	.216	.268	.216	.239	.202	.312	1.057											
MENTA3	.249	.309	.249	.275	.232	.359	.205	.825										
MENTA2	.234	.290	.234	.258	.218	.338	.268	.429	.852									
WORKA1	.214	.209	.214	.305	.200	.243	.193	.222	.209	.704								
WORKA3	.265	.258	.265	.377	.247	.300	.239	.275	.258	.305	.754							
SOCI3	.240	.234	.260	.265	.224	.272	.216	.249	.234	.214	.265	.743						
SOCI1	.239	.233	.259	.264	.223	.271	.215	.248	.233	.214	.264	.259	.851					
PHYSI3	.223	.217	.223	.246	.250	.253	.377	.231	.217	.199	.246	.223	.137	.826				
PHYSI1	.224	.218	.224	.247	.251	.254	.202	.232	.218	.200	.247	.224	.223	.250	.711			
SOCI2	.237	.231	.257	.262	.221	.269	.214	.246	.231	.212	.262	.257	.256	.220	.221	.742		
WORKA2	.214	.209	.214	.305	.200	.243	.193	.222	.277	.246	.305	.214	.214	.199	.200	.212	.705	
PHYSI2	.296	.288	.296	.327	.332	.335	.267	.307	.288	.264	.327	.296	.295	.330	.332	.293	.264	.920

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC	MENTA4	MENTA1	MENTA3	MENTA2	WORKA1	WORKA3	SOCI3	SOCI1	PHYSI3	PHYSI1	SOCI2	WORKA2	PHYSI2
HWT	1.000																	
MENTAL	.886	1.000																
SOCIAL	.961	.851	1.000															
WORK	.881	.781	.847	1.000														
PHYSIC	.913	.809	.877	.805	1.000													
MENTA4	.561	.633	.539	.494	.512	1.000												
MENTA1	.429	.485	.412	.378	.392	.307	1.000											
MENTA3	.559	.631	.537	.493	.510	.399	.219	1.000										
MENTA2	.517	.584	.497	.456	.472	.369	.283	.511	1.000									
WORKA1	.521	.462	.501	.592	.476	.292	.224	.291	.270	1.000								
WORKA3	.624	.552	.599	.707	.569	.350	.268	.348	.322	.419	1.000							
SOCI3	.569	.504	.592	.501	.519	.319	.244	.318	.294	.297	.355	1.000						
SOCI1	.530	.469	.551	.467	.483	.297	.227	.296	.274	.276	.330	.326	1.000					
PHYSI3	.501	.444	.481	.441	.549	.281	.404	.280	.259	.261	.312	.285	.163	1.000				
PHYSI1	.542	.480	.521	.478	.594	.304	.233	.303	.280	.283	.338	.308	.287	.326	1.000			
SOCI2	.562	.498	.585	.496	.513	.315	.241	.314	.291	.293	.351	.347	.323	.282	.305	1.000		
WORKA2	.521	.462	.501	.591	.476	.292	.224	.291	.357	.350	.418	.296	.276	.261	.283	.293	1.000	
PHYSI2	.630	.558	.605	.555	.690	.353	.270	.352	.326	.329	.393	.358	.334	.379	.410	.354	.328	1.000

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC
MENTAL	.974	.000	.000	.000	.000
SOCIAL	1.000	.000	.000	.000	.000
WORK	1.104	.000	.000	.000	.000
PHYSIC	.933	.000	.000	.000	.000
MENTA4	1.132	1.163	.000	.000	.000
MENTA1	.900	.924	.000	.000	.000
MENTA3	1.036	1.064	.000	.000	.000
MENTA2	.974	1.000	.000	.000	.000
WORKA1	.893	.000	.000	.808	.000
WORKA3	1.104	.000	.000	1.000	.000
SOCI3	1.000	.000	1.000	.000	.000
SOCI1	.996	.000	.996	.000	.000
PHYSI3	.929	.000	.000	.000	.996
PHYSI1	.933	.000	.000	.000	1.000
SOCI2	.988	.000	.988	.000	.000
WORKA2	.893	.000	.000	.808	.000
PHYSI2	1.233	.000	.000	.000	1.322

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC
MENTAL	.886	.000	.000	.000	.000
SOCIAL	.961	.000	.000	.000	.000
WORK	.881	.000	.000	.000	.000
PHYSIC	.913	.000	.000	.000	.000
MENTA4	.561	.633	.000	.000	.000
MENTA1	.429	.485	.000	.000	.000
MENTA3	.559	.631	.000	.000	.000
MENTA2	.517	.584	.000	.000	.000
WORKA1	.521	.000	.000	.592	.000
WORKA3	.624	.000	.000	.707	.000
SOCI3	.569	.000	.592	.000	.000
SOCI1	.530	.000	.551	.000	.000
PHYSI3	.501	.000	.000	.000	.549
PHYSI1	.542	.000	.000	.000	.594
SOCI2	.562	.000	.585	.000	.000
WORKA2	.521	.000	.000	.591	.000
PHYSI2	.630	.000	.000	.000	.690

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC
MENTAL	.974	.000	.000	.000	.000
SOCIAL	1.000	.000	.000	.000	.000
WORK	1.104	.000	.000	.000	.000
PHYSIC	.933	.000	.000	.000	.000
MENTA4	.000	1.163	.000	.000	.000
MENTA1	.000	.924	.000	.000	.000
MENTA3	.000	1.064	.000	.000	.000
MENTA2	.000	1.000	.000	.000	.000
WORKA1	.000	.000	.000	.808	.000
WORKA3	.000	.000	.000	1.000	.000
SOCI3	.000	.000	1.000	.000	.000
SOCI1	.000	.000	.996	.000	.000
PHYSI3	.000	.000	.000	.000	.996
PHYSI1	.000	.000	.000	.000	1.000
SOCI2	.000	.000	.988	.000	.000
WORKA2	.000	.000	.000	.808	.000
PHYSI2	.000	.000	.000	.000	1.322

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC
MENTAL	.886	.000	.000	.000	.000
SOCIAL	.961	.000	.000	.000	.000
WORK	.881	.000	.000	.000	.000
PHYSIC	.913	.000	.000	.000	.000
MENTA4	.000	.633	.000	.000	.000
MENTA1	.000	.485	.000	.000	.000
MENTA3	.000	.631	.000	.000	.000
MENTA2	.000	.584	.000	.000	.000
WORKA1	.000	.000	.000	.592	.000
WORKA3	.000	.000	.000	.707	.000
SOCI3	.000	.000	.592	.000	.000
SOCI1	.000	.000	.551	.000	.000
PHYSI3	.000	.000	.000	.000	.549
PHYSI1	.000	.000	.000	.000	.594
SOCI2	.000	.000	.585	.000	.000
WORKA2	.000	.000	.000	.591	.000
PHYSI2	.000	.000	.000	.000	.690

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC
MENTAL	.000	.000	.000	.000	.000
SOCIAL	.000	.000	.000	.000	.000
WORK	.000	.000	.000	.000	.000
PHYSIC	.000	.000	.000	.000	.000
MENTA4	1.132	.000	.000	.000	.000
MENTA1	.900	.000	.000	.000	.000
MENTA3	1.036	.000	.000	.000	.000
MENTA2	.974	.000	.000	.000	.000
WORKA1	.893	.000	.000	.000	.000
WORKA3	1.104	.000	.000	.000	.000
SOCI3	1.000	.000	.000	.000	.000
SOCI1	.996	.000	.000	.000	.000
PHYSI3	.929	.000	.000	.000	.000
PHYSI1	.933	.000	.000	.000	.000
SOCI2	.988	.000	.000	.000	.000
WORKA2	.893	.000	.000	.000	.000
PHYSI2	1.233	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	HWT	MENTAL	SOCIAL	WORK	PHYSIC
MENTAL	.000	.000	.000	.000	.000
SOCIAL	.000	.000	.000	.000	.000
WORK	.000	.000	.000	.000	.000
PHYSIC	.000	.000	.000	.000	.000
MENTA4	.561	.000	.000	.000	.000
MENTA1	.429	.000	.000	.000	.000
MENTA3	.559	.000	.000	.000	.000
MENTA2	.517	.000	.000	.000	.000
WORKA1	.521	.000	.000	.000	.000
WORKA3	.624	.000	.000	.000	.000
SOCI3	.569	.000	.000	.000	.000
SOCI1	.530	.000	.000	.000	.000
PHYSI3	.501	.000	.000	.000	.000
PHYSI1	.542	.000	.000	.000	.000
SOCI2	.562	.000	.000	.000	.000
WORKA2	.521	.000	.000	.000	.000
PHYSI2	.630	.000	.000	.000	.000

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายธีระพงศ์ รองวัง

วัน เดือน ปีเกิด : 29 มกราคม พ.ศ. 2528

ที่อยู่ปัจจุบัน : 121 หมู่ที่ 5 ตำบลท่างิ้ว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552 : ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พ.ศ. 2560 : ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

พ.ศ. 2564 : ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2566 : ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555 : พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล 2 (วัดกะพังสุรินทร์) สังกัดเทศบาลนครตรัง

พ.ศ. 2557 ข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราษฎร์ธานีเขต 2

พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน : ข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราษฎร์ธานีเขต 2

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา 160 หมู่ที่ 1 ตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี