



การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน
ชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง
A STUDY OF INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AFFECTING LIFE SATISFACTION
OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS HAVING HAPPY WORKPLACE AS A
MEDIATOR VARIABLE

อลงกรณ์ เดชะ

การศึกษานิเทศกิจของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน
ชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AFFECTING LIFE SATISFACTION
OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS HAVING HAPPY WORKPLACE AS A
MEDIATOR VARIABLE



ALONGKORN DECHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ของ

อลงกรณ์ เดชะ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลณภาดล)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง
ผู้วิจัย	อลงกรณ์ เดชะ
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลณภาดล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 3) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 269 คน ได้จากการกำหนดตามตารางเครชีและมอร์แกน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน 2) ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน 3) ระดับความพึงพอใจในชีวิตครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน 4) ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่าความพึงพอใจในชีวิตครู ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในเส้นทางอิทธิพลทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำใ้บริการ, องค์กรแห่งความสุข, ความพึงพอใจในชีวิตครู

Title	A STUDY OF INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AFFECTING LIFE SATISFACTION OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS HAVING HAPPY WORKPLACE AS A MEDIATOR VARIABLE
Author	ALONGKORN DECHA
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweetil Koolnaphadol

This research aimed to: (1) examine the level of servant leadership among school administrators; (2) study the level of happy workplace in secondary schools; (3) assess the level of teacher life satisfaction in secondary schools; and (4) investigate the influence of servant leadership on teacher life satisfaction, with happy workplace serving as a mediator variable. The sample group consisted of 269 school administrators and teachers under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling via a lottery method. The data collection tool was a five-point Likert scale questionnaire with an Item Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.60 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.990. The statistical methods used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, and path analysis. The results of the study revealed the following; : (1) the overall level of servant leadership among school administrators was high, with. one Among of the 10 dimensions, one was rated at the highest level, and nine were rated at a high level; (2) the overall level of happy workplace was high., with Among one of the eight dimensions, one was rated at the highest level, and seven were rated at a high level; (3) the overall level of teacher life satisfaction was high with one of. Among the five dimensions, one was rated at the highest level, and four were rated at a high level; (4) the path analysis indicated that teacher life satisfaction was directly and indirectly influenced by two causal variables: servant leadership of school administrators and the happy workplace of secondary schools. These influences were statistically significant at the 0.001 level.

Keyword : Servant Leadership, Happy Workplace, Life Satisfaction of Teachers

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาในการให้คำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลณภาดล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัตน์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้อยู่เบื้องหลังที่คอยใส่ใจศิษย์ และติดตามความก้าวหน้าในการทำปริญญานิพนธ์อย่างสม่ำเสมอ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ปลูกประยาตศาสตร์ทางการบริหาร การศึกษาอันเป็นแรงบันดาลใจในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาศาสตร์ทางการบริหารการศึกษา ให้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตากรุณาเสมอมา

ขอขอบคุณ ดร.ราตรี ศรีไพรวรรณ ผู้เป็นครูบริหารการศึกษาของผู้วิจัย และรองฯ ธีระพล เข่งวา ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในทุกเรื่องเสมอมา

ขอขอบคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ที่อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาในสังกัด

ขอบคุณพี่ตึก พี่แซม ครูปาล์ม และเพื่อน ๆ ป.โท ที่ให้กำลังใจและให้คำปรึกษากับ “เอส” เสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณของบิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทั้งหลาย ที่สร้างความเป็น “อลงกรณ์” ในวันนี้ ให้ได้มีโอกาสสร้างมหากุศลในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ของ ลูกศิษย์ พัฒนาการศึกษาของชาติ ขอความดีทั้งปวงจงส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายพบแต่ความสุข พ้นทุกข์ สุขกายสบายใจ ตลอดปีและตลอดไปเทอญ

อลงกรณ์ เดชะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	6
2. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	7
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
สมมติฐานการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการ.....	17
1.1 ความหมายของภาวะผู้นำไปบริการ.....	17
1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำไปบริการ.....	19

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำไปบริการ.....	21
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	25
2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข	25
2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข	27
2.3 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	29
2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	31
2.5 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	34
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต.....	38
3.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต.....	38
3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต	40
3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต.....	46
3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต.....	52
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
4.1 งานวิจัยในประเทศ	54
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	61
1.1 ประชากร	61
1.2 กลุ่มตัวอย่าง	61
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
4. การตรวจสอบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66

6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	67
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	68
7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
สรุปผลการวิจัย	121
อภิปรายผลการวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะ	133
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	133
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	134
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity).....	146
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	156
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	171
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	174
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	180
ประวัติผู้เขียน	192



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	62
ตาราง 2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	62
ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ประจำปีการศึกษา 2567	71
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้ บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ โดยรวมและรายด้าน	74
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้ บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ด้านที่ 1 การฟัง (Listening) โดยรวมและรายข้อ	75
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้ บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) โดยรวมและรายข้อ	76
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้ บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ด้านที่ 3 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) โดยรวมและรายข้อ	79
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้ บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) โดยรวมและรายข้อ	80
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้ บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) โดยรวมและรายข้อ	82

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) โดยรวมและรายข้อ	84
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight) โดยรวมและรายข้อ	86
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship) โดยรวมและรายข้อ	87
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) โดยรวมและรายข้อ	89
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community) โดยรวมและรายข้อ	91
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ โดยรวมและรายด้าน	94
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) โดยรวมและรายข้อ	95
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) โดยรวมและรายข้อ	97
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยรวมและรายข้อ	98

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) โดยรวมและรายข้อ 99

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) โดยรวมและรายข้อ..... 101

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) โดยรวมและรายข้อ 102

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) โดยรวมและรายข้อ 103

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society) โดยรวมและรายข้อ 104

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึง
พอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจำปริมณฑลโดยรวมและรายด้าน..... 105

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึง
พอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจำปริมณฑล ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) โดยรวมและรายข้อ..... 107

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึง
พอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจำปริมณฑล ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) โดยรวม
และรายข้อ 108

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึง
พอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ประจวบศิริพันธ์ ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) โดยรวมและรายข้อ	109
ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
ประจวบศิริพันธ์ ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) โดยรวมและรายข้อ	110
ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
ประจวบศิริพันธ์ ด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) โดยรวมและรายข้อ.....	112
ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว	114
ตาราง 31 ค่าสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง.....	116
ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง	118

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
ภาพประกอบ 2 โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (องค์กรสร้างสุข) ด้วย MapHR.....	30
ภาพประกอบ 3 ความสุขที่สมดุลของโลกทั้ง 3 โลกที่ทับซ้อนกัน.....	32
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	36
ภาพประกอบ 5 กระบวนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข	37
ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)	43
ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของชาร์มา (Sharma).....	44
ภาพประกอบ 8 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎีของชาร์มา (Sharma)	45
ภาพประกอบ 9 เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นตัวแปรคั่นกลาง	117

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างและพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกในศตวรรษที่ 21 เหตุเพราะการศึกษาสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระบบโลก ดังนั้นนานาประเทศทั่วโลกจึงเล็งเห็นและให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศเพื่อเป็นระบบหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ ให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ยกย่องคุณภาพของการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรับรองความหลากหลายของการจัดการศึกษาและสร้างเสริมธรรมาภิบาล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในการพัฒนาระบบการศึกษาของชาติโดยเฉพาะประเทศไทยนั้นมีหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลและกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนคือ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติไปยังหน่วยงานต่าง ๆ จนมาถึงโรงเรียน โดยจุดหมายปลายทางของนโยบายที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญและถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้นั้นคือ “ครู” (สุวิมล ว่องวานิช, 2554)

“ครู” เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ เป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีอิสระทางความคิด สามารถแก้ปัญหาและเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) อันเป็นไปตามแนวทางที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) แต่ด้วยในปัจจุบันภาระงานของครูมิได้มีเพียงแค่การสอนเท่านั้น งานพัสดุ งานธุรการ งานสารสนเทศ งานพิธีการ

ฯลฯ ที่ครูต้องรับผิดชอบซึ่งถือเป็นหน้าที่นอกเหนือการสอนที่ค่อนข้างหนักจนทำให้ครูเกิดปัญหาความเครียด ซึ่งความเครียดที่สะสมจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจและประสิทธิภาพการทำงาน ยิ่งหากระดับความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง (DeLongis ; Folkman and Lazarus, 1988) สถานการณ์ปัจจุบันพบว่าปัญหาเรื่องครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนครู ครูย้ายทุกสิ้นปีหรือครูลาออกนั้นมีสาเหตุหลักมาจากภาระงานที่มากจนเกินไป (ประเวศ ทงจันทระแดง, 2559) สอดคล้องกับกรณีหนึ่งที่เผยแพร่ในสื่อสาธารณะเกี่ยวกับข้าราชการครูประสงค์ลาออก หลังจากรับราชการ 10 ปี ข้าราชการครูท่านนี้กล่าวถึงเหตุผลหลักของการลาออกซึ่งสรุปสาระสำคัญ ได้แก่ 1) ชีวิตการทำงานของครูค่อนข้างเหนื่อยและหนักมาก 2) วันจันทร์-ศุกร์ ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูเพียงอย่างเดียว แต่มีอาชีพเสริมคือเป็นชาวสวนด้วย เสาร์-อาทิตย์ก็ไม่ได้พักผ่อนแต่กลับต้องทำงานเอกสาร ธุรการต่าง ๆ 3) จากเหตุผลข้อที่ 1 ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหารไม่ตรงเวลาทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหาร 4) จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในระบบราชการที่เน้นเอกสาร เบื่อหน่ายการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ เพียงเพราะต้องการชื่อเสียงของโรงเรียนจนลืมนึกไปว่าเด็กบางกลุ่มเท่านั้นที่จะได้ประโยชน์จนทำให้ละเลยนักเรียนส่วนใหญ่ที่อยู่ในห้องเรียน และ 5) จากเหตุผลทั้งหมดทำให้สรุปได้ว่าอาชีพข้าราชการครูค่อนข้างมันคงทั้งเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ แต่ต้องแลกมาด้วยสุขภาพกายและใจ ทำให้เป้าหมายในชีวิตตอนนี้เปลี่ยนไปจากเดิมคืออยากกลับมาให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวมากขึ้น (มติชนออนไลน์, 2566) ปัญหาทั้งหมดล้วนส่งผลโดยตรงที่ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ฉะนั้นผลลัพธ์อันไม่พึงประสงค์จึงตกอยู่กับคุณภาพของผู้เรียน (ประเวศ ทงจันทระแดง, 2559) จากที่กล่าวมาเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบนอกเหนือจากทางร่างกายแล้วยังส่งผลทางความรู้สึก ความพอใจและการมีความสุขในการดำรงชีวิต จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีนักทฤษฎีทางจิตวิทยากลุ่มหนึ่งพยายามอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวว่าการที่มนุษย์มีความรู้สึกดีต่อสภาพที่เป็นอยู่และรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตนั้นมีความหมาย ซึ่งรวมไปถึงความรู้สึกในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ตั้งใจและอดทนต่อชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้กับความจริงที่เกิดขึ้นและยังรับรู้ว่าคุณภาพร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ดี การแสดงออกนั้นสื่อถึงว่ามีความสุข การมีทัศนคติและอารมณ์ในทางที่ดี ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้เรียกว่า “ความพึงพอใจในชีวิต” (Life Satisfaction) (Neugarten, et al., 1961) อับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ หรือที่รู้จักกันในชื่อ มาสโลว์ ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow Hierarchy of Need Theory) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการตอบสนองความต้องการของ

ตนเองทั้งสิ้น ท่ามกลางความต้องการอันไร้ที่สิ้นสุด มาสโลว์ (Maslow) จึงได้จัดเรียงความต้องการเหล่านั้นเป็นลำดับขั้น โดยเรียงจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการขั้นสูงสุด ทั้งนี้หากความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 ก็ akan เกิดขึ้นและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อความต้องการขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่ 3 จะถูกพัฒนาและกระตุ้นเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป รอย (Roy, 1985) อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าชีวิตของมนุษย์ประกอบเป็นหน่วยเดียวกันคือ กายและจิต พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นการตอบสนองแบบรวมทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือเมื่อร่างกายแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และมีสุขภาพจิตที่ดีก็จะทำให้เกิดความสุข แต่เมื่อจิตใจเกิดความทุกข์ วิตกกังวล ผิดหวัง เศร้าโศกก็จะทำให้ร่างกายทรุดโทรม เจ็บป่วยได้ จะเห็นได้ว่าปัญหาความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพทางจิตใจของครูที่กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตไม่เพียงแต่ส่งผลต่อจิตใจเท่านั้นแต่ยังส่งผลต่อสุขภาพทางร่างกาย ข้ำรายยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหลักคือการเรียนการสอนอีกด้วย

ในปี พ.ศ.2566 พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารความสุขคนในองค์กรผ่านนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ที่เน้นลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะ 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถื่นด้วยความโปร่งใส 3) การแก้ไขปัญหาหนี้สิน และ 4) จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ 1 ครู 1 Tablet (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) จะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่องการบริหารความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและระบบการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยขององค์กร The New Economics Foundation (NEF) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความอยู่ดีมีมีความสุข และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรและถือเป็นการช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กรได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของงาน (วรชัย รัตนดวงตา, 2551) โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นองค์กรหลักที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างความสุขหรือสุขภาวะในองค์กรหรือที่เรียกว่า “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) แนวคิดนี้เชื่อว่าการบริหารองค์กรแห่งความสุขนั้นจะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ครอบคลุมถึงสุขภาวะทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางปัญญา (อาภาพร ประนิสสอน และคณะ, 2560) ซึ่งผู้ที่มิพบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรแห่งความสุขคือ

ผู้บริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา องค์ไทร (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถนำพาจิตวิญญาณของคนในองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ โดยสิ่งที่ขาดไม่ได้ที่ผู้บริหารต้องมีและเกิดขึ้นเป็นคุณลักษณะคือ “ภาวะผู้นำ” เพราะเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำในทุกยุคสมัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามหากผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ก็เป็นที่น่าเชื่อได้ว่าจะสามารถบริหารองค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้มากมายทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ลิเคิร์ต (Likert, 1961) อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดีว่าต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการสื่อสารที่จับใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้คนส่วนใหญ่มีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนกระจายอำนาจในการควบคุมการทำงาน ซึ่งลักษณะของผู้นำเช่นนี้ตรงกับแนวคิดของ “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ” (Servant Leadership) ซึ่งหัวใจหลักของภาวะผู้นำใฝ่บริการคือ การให้บริการแก่เพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก เพื่อสนองความต้องการของผู้ตามโดยใช้พื้นฐานทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจ รวมไปถึงมอบอำนาจให้แก่บุคคลเหล่านั้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (พิชาวีร์ เมฆขยาย, 2550) ดังนั้นหากจะบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีจิตใจใฝ่บริการ อันเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) พบว่าปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขขององค์กรภาครัฐ ลำดับแรกคือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากที่กล่าวมานั้นทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาของครูที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตซึ่งมีอิทธิพลต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงานโดยกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างสุขให้กับครูมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องขององค์กรแห่งความสุข และหากจะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนพบข้อสังเกตที่น่าสนใจจากงานวิจัยของสุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การโน้มน้าวจิตใจ การบำรุงรักษา การสร้างชุมชนและการมีมโนทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแนวคิดภาวะผู้นำไปบริการ และงานวิจัยของไชยัค (Çayak, 2021) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรคั่นกลางขององค์กรแห่งความสุขในความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาของคุณ พบว่าองค์กรแห่งความสุขมีบทบาทในการส่งเสริมความพึงพอใจในชีวิตของคุณ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง อันเป็นประโยชน์ให้กับครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในชีวิตครู พัฒนาภาวะผู้นำไปบริการ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งผลให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข องค์กรเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในชีวิตของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของตนเองอันส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งผลให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข องค์กรเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำให้บริการส่งผลให้ครูในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในชีวิตและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุข เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลางซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเพจและหว่อง (Page and Wong, 2000), สเปียร์ส และคณะ (Spears et al., 2001) และกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002) แบ่งได้ 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การฟัง (Listening) 2) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) 3) การเยียวยา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การดูแล (Stewardship) 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community) ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) แบ่งได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy

Society) และความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ นิวการ์เทน และคณะ (Neugarten et al., 1961) แบ่งได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) 2) มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) 3) ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) 4) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) และ 5) ระดับอารมณ์ (Mood Tone)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 การฟัง (Listening)
- 2.1.2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)
- 2.1.3 การเยียวยา (Healing)
- 2.1.4 การตระหนักรู้ (Awareness)
- 2.1.5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion)
- 2.1.6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)
- 2.1.7 การมองการณ์ไกล (Foresight)
- 2.1.8 การดูแล (Stewardship)
- 2.1.9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)
- 2.1.10 การสร้างชุมชน (Building community)

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง คือ ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 มีสุขภาพดี (Happy Body)
- 2.2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart)
- 2.2.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 2.2.4 การหาความรู้ (Happy Brain)
- 2.2.5 คุณธรรม (Happy Soul)
- 2.2.6 ใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 2.2.7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family)
- 2.2.8 สังคมดี (Happy Society)

2.3 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.3.1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest)

2.3.2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude)

2.3.3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals)

2.3.4 อัตมโนทัศน์ (Self Concept)

2.3.5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนโรงเรียน 18 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และข้าราชการครู จำนวน 818 คน รวมทั้งสิ้น 861 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษา 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 269 คน ได้จากการกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชนินันท์ คล้ายมณี, 2560) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษาที่แสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเองด้วยความเข้าใจและเต็มใจ โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจนเกิดความไว้วางใจและความสุข นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

1.1 การฟัง (Listening) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำในการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็น โดยเข้าใจว่าเขาต้องการจะสื่อสารอะไรอย่างไม่ตัดสิน ทำให้ทราบเจตนาจริงที่แท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจให้กว้างรับฟังข้อเสนอแนะและสามารถตัดสินใจในสิ่งนั้นได้

1.2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพยายามยอมรับและเข้าใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน เห็นคุณค่าและไม่ปฏิเสธความเป็นตัวตนของเขา โดยต้องแสดงความเมตตาและปรารถนาดีต่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ก็ตาม

1.3 การเยียวยา (Healing) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการฟื้นฟูสภาวะทางร่างกายและจิตใจของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน สามารถช่วยให้อาการของความเจ็บปวด ความทุกข์ทางจิตใจของเขาดีขึ้นได้

1.4 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตื่นตัวในการรับรู้อย่างมีไหวพริบ รอบคอบอย่างมีเหตุผล เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยม มีมุมมองต่อสถานการณ์เป็นองค์รวมและเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้อย่างมีสติ

1.5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือการบังคับผู้ตามให้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเกิดความเชื่อมั่นมากกว่าการถูกบังคับให้เชื่อฟัง นำไปสู่การสร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม

1.6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองปัญหาในหลายมิติอย่างเป็นระบบทั้งในแนวกว้างและแนวลึก และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

1.7 การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์อย่างมีสติ เข้าใจบทเรียนที่ผ่านมาในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบันและเหตุการณ์ต่อเนืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

1.8 การดูแล (Stewardship) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการอุทิศตนเพื่อตอบสนองความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมากกว่าของตนเองหรือพยายามตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการของ

สถานศึกษา เห็นความสำคัญของการทำให้เกิดความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์แก่สังคม

1.9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อว่าแต่ละคนมีคุณค่าภายในจิตใจมากกว่าคุณค่าจากสิ่งที่เห็นภายนอก และถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ผู้ตาม

1.10 การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการทำให้เกิดกลุ่มการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งภายในกลุ่มจะมีการช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เกิดความรัก ความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาขององค์การร่วมกันอันเป็นไปเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑลที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขจากการทำงาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสมดุลของความสุขทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว องค์กรและสังคม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

2.1 มีสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงการมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เป็นผลมาจากการรู้จักเลือกรับประทานอาหาร การนอนที่ถูกต้อง การใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับเพศและวัย เหมาะกับสถานการณ์และศักยภาพของตนเองรวมถึงสถานะทางการเงิน

2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อย่างเหมาะสมตามบทบาทของตนเองทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม

2.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงการรู้จักผ่อนคลายด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเมื่อประสบกับความเครียดจากการใช้ชีวิตและการทำงาน

2.4 การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในการเป็นมืออาชีพส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน และควบคู่ไปกับการมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จนสามารถแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นได้

2.5 คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงการมีหิริ (ความละอายต่อบาป) และโอตตัปปะ (ความเกรงกลัวต่อบาป) อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์และการทำงานร่วมกัน มีความซื่อสัตย์ เอื้ออาทรและเกื้อกูลซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การความสุขขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดหนี้สิน

2.7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงการมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่สามัคคีกัน เป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีเมื่อเกิดปัญหาทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต

2.8 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่แสดงออกถึงการมีสังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงานที่มีความรักใคร่สามัคคี เอื้ออาทร และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

3. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบริบทพื้นที่ที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ สามารถใช้เหตุผลในการเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้ รู้สึกพึงพอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างเข้าใจ รู้สึกว่าเรื่องใดที่เกิดขึ้นแล้วเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ก็สามารถนำมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ แต่ถ้าหากเรื่องใดไม่เป็นดังหวังก็สามารถเข้าใจและหาจุดบกพร่องเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาตนเองในอนาคต ตลอดจนมีความสุขได้กับปัจจุบัน จนกลายเป็นความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนุกและมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสังคม

3.2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติว่าชีวิตนั้นมีความหมาย ต้องยอมรับและสามารถยืดหยุ่นได้ มีความมุ่งมั่นและหนักแน่นในการแก้ไขปัญหาที่หนักหน่วง โดยไม่

คิดจะเปลี่ยนแปลงเรื่องราวในอดีตและมองปัญหาเหล่านั้นว่าเป็นบททดสอบของชีวิตอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง

3.3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้สึกของการได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ และในอดีตที่ผ่านมา นั้นตนเองเคยประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ มาแล้ว

3.4 อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ว่าคุณภาพกาย จิตใจและสังคมที่ดี ให้ความสำคัญกับการกระทำในปัจจุบันมากกว่าอดีต ตลอดจนมองว่าร่างกายและจิตใจของตนเองแข็งแรงสามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

3.5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสุข มีทัศนคติและการมองโลกเชิงบวก มีความพึงพอใจกับเรื่องราวและเหตุการณ์ในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเศร้า โดดเดี่ยวและว้าเหว่

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่สายการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบริเวณ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบริเวณ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบริเวณ หมายถึง หน่วยราชการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ควบคุม กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบริเวณ จำนวน 18 แห่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง ซึ่งได้มีการศึกษาเอกสาร งานวิจัย ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

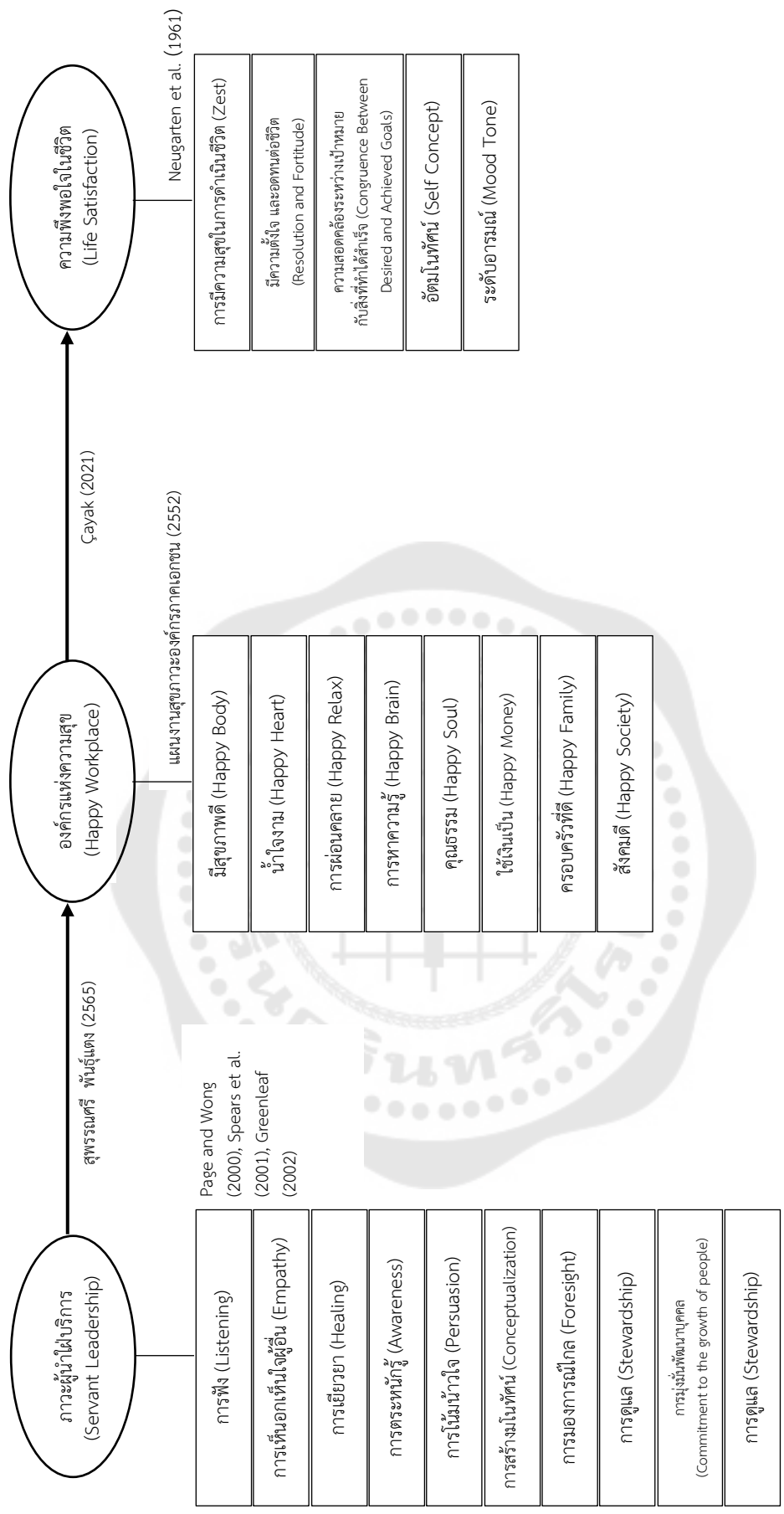
ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยยึดแนวคิดของเพจและหว่อง (Page and Wong, 2000), สเปียร์ส และคณะ (Spears et al., 2001) และกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002)

เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การฟัง (Listening) 2) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) 3) การเยียวยา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การดูแล (Stewardship) 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community)

องค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยยึดแนวคิดของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society)

ความพึงพอใจในชีวิตครู ผู้วิจัยยึดแนวคิดของนิวการ์เทน และคณะ (Neugarten et al., 1961) มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) 2) มีความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) 3) ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) 4) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) และ 5) ระดับอารมณ์ (Mood Tone)

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนพบข้อสังเกตที่น่าสนใจจากงานวิจัยของสุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การโน้มน้าวจิตใจ การบำรุงรักษา การสร้างชุมชนและการมีมโนทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแนวคิดภาวะผู้นำเฝ้าบริการ และงานวิจัยของไชยัค (Çayak, 2021) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรคั่นกลางขององค์กรแห่งความสุขในความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาของครู พบว่าองค์กรแห่งความสุขมีบทบาทในการส่งเสริมความพึงพอใจในชีวิตของครู จากที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยเห็นภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธ์ผ่านความเป็นองค์กรแห่งความสุข
2. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข
3. ความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำไปบริการ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำไปบริการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำไปบริการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.3 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข
 - 2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.5 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ

ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำในทุกยุคสมัยไม่ว่าจะเป็นองค์การใดก็ตาม หากผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ก็เป็นที่น่าเชื่อได้ว่าจะสามารถบริหารองค์การนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้มากมายทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ในปัจจุบันมีทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบหนึ่งที่กำลังแพร่หลาย นั่นคือ “ภาวะผู้นำใ้บริการ” (Servant Leadership) แนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการ กล่าวถึงครั้งแรกในปี ค.ศ.1970 โดย กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการที่มีแรงบันดาลใจมาจากบทประพันธ์ของเฮร์แมน (Herman) เรื่อง “การเดินทางสู่ตะวันออก” (Journey to the East) ซึ่งมีพระเอกชื่อว่า ลีโอ (Leo) ผู้ที่คอยบริการคนในกลุ่ม โดยเขามองตัวเองว่าเป็นผู้ต่ำต้อย แต่ในความจริงแล้วเขาเป็นผู้มีน้ำใจและคอยให้กำลังใจผู้ร่วมเดินทางด้วยการร้องเพลงขับกล่อมระหว่างเดินทางไปอย่างราบรื่น จนกระทั่งวันหนึ่งลีโอ (Leo) ได้หายตัวไป ทำให้ผู้เดินทางเกิดความวิตกกังวล ระวังระสายอยู่หลายปี หลังจากการเดินทางสิ้นสุดลงผู้เล่าเรื่องซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคนะเดินทางมีโอกาสเดินทางไปสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ให้การสนับสนุนการเดินทางที่ผ่านมาและได้พบกับลีโอ (Leo) ซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงประธานบริษัท ที่ไม่ใช่ผู้บริหารที่ต่ำต้อยอย่างที่ทุกคนเห็นจากเรื่องราวดังกล่าวนี้ทำให้กรีนลีฟประทับใจ เกิดแรงบันดาลใจว่าโลกแห่งความเป็นจริงนี้น่าจะมีผู้นำแบบลีโอ (Leo) เป็นแน่แท้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสรายุทธ กันหลง (2553) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำใ้บริการสามารถจัดประเภทนิยามได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก นิยามความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการไว้อย่างเฉพาะเจาะจง เน้นที่การรับใช้และให้บริการคนอื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้แก่

เพจและหว่อง (Page and Wong, 2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง การรับใช้และให้บริการผู้อื่น ด้วยการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นเพื่อหวังผลกำไรและให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ร่วมกัน

กลุ่มที่สอง นิยามความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการไว้กว้างขึ้น ซึ่งเน้นการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่

สเปียร์สและโนเบิล (Spears and Noble, 2000) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง การทำตนเองให้เกิดประโยชน์ (Being Useful) และให้เป็นทรัพยากร (Being a Resource) ความรับผิดชอบของผู้นำคือทำให้แน่ใจได้ว่าผู้ตามและผู้ร่วมงานจะมีทรัพยากรสำคัญ

ที่ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งทรัพยากรนั้นก็คือนำตนเอง โดยผู้นำจะมองว่าตนคือ ทรัพยากรในการทำหน้าที่ให้บริการและสร้างชุมชนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ดาฟท์ (Daft, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝบริการ คือ การมองข้ามผลประโยชน์ส่วน ตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คอยสนับสนุนให้ผู้อื่นได้รับความเจริญงอกงามและก้าวหน้าในหน้าที่

กลุ่มที่สาม นิยามความหมายของภาวะผู้นำเฝบริการไว้หลายมิติ ซึ่งให้ความสำคัญ ในเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม การบริหารและคุ้มครองดูแลรักษา รวมไปถึงการสร้าง ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่

กรีนลีฟ (Greenleaf, 1970) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝบริการ เป็นการปฏิบัติของบุคคลที่ เลือกเป็นฝ่ายบริการก่อนแล้วตามด้วยการนำ โดยการนำเป็นผลมาจากการให้บริการแก่องค์กร และบุคคลอื่น ผู้นำเฝบริการอาจจะมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ โดยภาวะผู้นำเฝบริการ จะกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ การมองการณ์ไกล การฟัง การใช้อำนาจทาง ศีลธรรมและการมอบอำนาจ

ยูกัล (Yukl, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝบริการ หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงถึงการมี จริยธรรม ในการให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งเรื่องการบำรุงทะนุถนอมและมุ่งปรารถนาความรับผิดชอบ ในงานของตนมากขึ้น

ภาววัฒน พันธ์แพ (2546) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝบริการ หมายถึง ผู้นำที่เน้นการรับใช้ บุคคลและสังคม รวมไปถึงเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้ เสียสละ มีคุณธรรมสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น ทำให้สัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตาม ดีขึ้น

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ในการให้บริการแก่เพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก เพื่อสนองความต้องการของผู้ตาม โดยใช้อำนาจ ทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจ รวมไปถึงมอบอำนาจให้แก่บุคคล เหล่านั้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

รัชชัย แสงแปลง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว เห็นคุณค่าของผู้อื่น สนับสนุนให้คนในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยใช้อำนาจทาง ศีลธรรมเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และมอบอำนาจให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเสียสละรักษา

การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนและการสร้างกลุ่มชน

สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการ หมายถึง พฤติกรรมภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะ “จิตอาสา” เป็นพฤติกรรมทางศีลธรรม การดูแลเอาใจใส่ ให้บริการคนอื่นทั้งในและนอกองค์กรอย่างเต็มใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้เสียสละ โดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เน้นตอบสนองความต้องการของผู้ตาม พร้อมมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของผู้ตาม อำนวยความสะดวกให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความสามารถ รวมไปถึงถึงสนับสนุนให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ และต้องการเห็นผู้ตามและองค์กรประสบความสำเร็จ

จากความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเฝ้บริการ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเองด้วยความเข้าใจและเต็มใจ โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจนเกิดความไว้วางใจและความสุข นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเฝ้บริการ

ฮูดัน (Haudan, 2018) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเฝ้บริการไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนให้คนคิดหรือลองคิดเอง คือ ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิด แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน
2. ควรมีคุณค่าและการให้คุณค่า คือ ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะช่วยทำให้นักลูกหรือสมาชิกเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรตั้งใจทำงานมากขึ้น
3. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ตามอย่างเต็มศักยภาพ
4. การสร้างทัศนคติของผู้ร่วมงาน คือ ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับสมาชิก
5. การพัฒนาการสอนงาน คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะช่วยทำให้ผู้ตามไม่รู้สึกอึดอัดเวลาสอนงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการไม่ถูกบังคับ
6. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คือ ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะช่วยสร้างวัฒนธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

ทอมสัน (Thomson, 2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสำคัญดังนี้

1. เติมพลังให้ทีม คือ การสร้างพลังให้กับกลุ่ม โดยผู้ร่วมทีมต้องจัดสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือ ประสานงานทำให้กลุ่มเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัฒนธรรมการอำนวยความสะดวกและการทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการบริการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตาม ซึ่งจะเป็นตัวแบบให้แก่ผู้ตามและจะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข

3. การลบข้อกีดกัน คือ การที่ผู้นำเป็นผู้บริการจะช่วยให้เกิดการลดข้อจำกัดในการทำงาน เช่น ปัญหาในการสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตาม (ลดช่องว่างระหว่างกัน) เป็นต้น

วรพร จะรอนรัมย์ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกวัตถุนิยม โดยแนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องรับใช้และบริการผู้อื่นด้วยจิตสำนึกภายใน รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานเสมอ ให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีกลยุทธ์ในการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้เกิดพลังในการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะไม่ใช้อำนาจในการสั่งการเพราะเชื่อว่าจะทำให้ลดทอนกำลังใจของผู้ร่วมงาน แต่จะใช้หลักธรรมในการตัดสินใจและสั่งการแทน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาได้อย่างแยบคาย

ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ มุ่งปกครอง เชื้อเพื่อเชื้อแผ่ แบ่งปันและเสียสละแก่ผู้อื่น โดยยึดหลักการให้บริการ การทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างไม่มีข้อจำกัดในการทำงาน อันจะช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

รุ่งทิภา กลัดมุข (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ คือการที่ผู้นำมีอิทธิพลในกระบวนการโน้มน้าวและครองใจกลุ่มคน สามารถใช้ผู้อื่นทำงานบางอย่างได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจและรับฟังผู้ตาม โดยต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับปัญหาและความทุกข์ของผู้ตาม มีความยุติธรรมกับผู้ตามอย่างเท่าเทียม ผู้นำจะมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม และผู้ตามจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นผู้

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการ ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดของเพจและหว่อง (Page and Wong, 2000), สเปียร์ส และคณะ (Spears et al., 2001) และกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002) นั้น มีความสอดคล้องกัน โดยนักวิชาการดังกล่าวได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำให้บริการออกเป็น 10 ประการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การฟัง (Listening) คือ ทักษะพื้นฐานสำคัญของผู้นำในการรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจว่าเขาต้องการจะสื่อสารอะไร ทำให้ทราบเจตนาจริงที่แท้จริง โดยเปิดใจให้กว้างรับฟังข้อเสนอแนะและสามารถตัดสินใจได้

2. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ การพยายามยอมรับและเข้าใจผู้อื่น เห็นคุณค่าและไม่ปฏิเสธความเป็นตัวตนของผู้อื่น โดยต้องแสดงความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอถึงแม้ว่าเขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ก็ตาม

3. การเยียวยา (Healing) คือ ความสามารถในการฟื้นฟูสภาวะทางร่างกายและจิตใจของผู้อื่น สามารถช่วยให้อาการของความเจ็บปวด ความทุกข์ทางจิตใจของผู้อื่นดีขึ้นได้

4. การตระหนักรู้ (Awareness) คือ การตื่นตัวในการรับรู้อย่างมีไหวพริบ รอบคอบ อย่างมีเหตุผล เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยม มีมุมมองต่อสถานการณ์เป็นองค์รวม และเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้อย่างมีสติ

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) คือ ความสามารถในการโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือการบังคับผู้ตามให้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำให้อื่นเกิดความเชื่อมั่นมากกว่าการถูกบังคับให้เชื่อฟัง นำไปสู่การสร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) คือ ความสามารถในการมองปัญหาในหลายมิติอย่างเป็นระบบทั้งในแนวกว้างและแนวลึก และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์อย่างมีสติ เข้าใจบทเรียนที่ผ่านมาในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบันและเหตุการณ์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

8. การดูแล (Stewardship) คือ การอุทิศตนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่น มากกว่าของตนเองหรือพยายามตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการขององค์การ เห็นความสำคัญของการทำให้เกิดความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์แก่สังคม

9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) คือ การที่ผู้นำมีความเชื่อว่าแต่ละคนมีคุณค่าภายในจิตใจมากกว่าคุณค่าจากสิ่งที่เห็นภายนอก ฉะนั้นจึงถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้นำในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาและสร้างความเจริญขององคกรให้แก่ผู้ตาม

10. การสร้างชุมชน (Building community) คือ เป้าหมายสำคัญของผู้นำในการทำให้เกิดกลุ่มในองคกร ซึ่งภายในกลุ่มจะมีการช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เกิดความรัก ความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาขององคกร ร่วมกันอันเป็นไปเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององคกร

ลอบ (Laub, 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำใ้บริการด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จากคณะผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 14 คน โดยนำคุณลักษณะที่จำแนกได้ไปสร้างเครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำระดับองคกร (Organization Leadership Assessment : OLA) ลักษณะดังกล่าวจำแนกได้ 6 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display authenticity) คือ การที่ผู้นำมีความเปิดเผยตนเองอย่างโปร่งใส สามารถยอมรับข้อผิดพลาดและอธิบายเหตุผลจากการกระทำของตนเองได้ รับผิดชอบต่อผู้อื่น รับฟังข้อมูลและเสียงสะท้อนจากผู้อื่น ประนีประนอม ยืดหยุ่น ประเมินตนเองก่อนที่จะตำหนิผู้อื่น ตลอดจนรักษาคำพูดของตนเอง

2. การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Value people) คือ การที่ผู้นำมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น ด้วยความเชื่อที่ว่าแต่ละบุคคลมีศักยภาพไม่จำกัด ยอมรับธรรมชาติในตัวตนของผู้อื่น ใส่ใจในความต้องการของผู้อื่นมากกว่าของตนเองตลอดจนรับฟังผู้อื่นอย่างยอมรับและเข้าใจโดยไม่ตัดสิน

3. การพัฒนาผู้อื่น (Develop people) คือ การที่ผู้นำใช้อำนาจในบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้อื่น เตรียมการให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ เป็นที่ปรึกษา และให้การช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้เจริญงอกงามและเติบโต มองเห็นความขัดแย้งว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ยังเป็นตัวอย่างในการแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมาะสมในเรื่องความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อันเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นและอยากที่จะกระทำตาม

4. การสร้างชุมชน (Build community) คือ การที่ผู้นำเน้นการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น โดยการการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าการแยกตัวทำงานคนเดียว แต่ยังให้คุณค่าในความสามารถและความแตกต่างในเรื่องวัฒนธรรมและมุมมองของแต่ละบุคคล โดยให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงออกในรูปแบบและความต้องการของตนเอง

5. การแสดงภาวะผู้นำ (Provide leadership) คือ การที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล ในการคาดการณ์สิ่งที่ยังมาไม่ถึง สร้างความหวังที่มีความเป็นไปได้ให้แก่ผู้อื่น และริเริ่มพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ด้วยการประเมินความเสี่ยง โดยผู้นำจะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดความชัดเจน ตลอดจนเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส

6. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share leadership) คือ การที่ผู้นำมอบอำนาจให้แก่ผู้อื่น โดยใช้การจูงใจมากกว่าการบังคับควบคุม รวมถึงแบ่งปันตำแหน่ง สถานะ และหน้าที่ให้แก่ผู้อื่น มีการแสดงออกถึงการไม่ยกย่องหรือส่งเสริมตนเอง ไม่คาดหวังให้ผู้อื่นยำเกรงจากการมีเกียรติยศและการเป็นผู้นำ ตลอดจนไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากการเป็นผู้นำ

ยูกัล (Yukl, 2010) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเฝ้าบริการไว้ 7 ประการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความซื่อตรง (Integrity) คือ การรักษาสัญญาที่ให้ไว้แก่ผู้อื่น โดยไม่หลอกลวง และสามารถยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นได้

2. การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม (Altruism) คือ การเต็มใจและยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสุดความสามารถ กล้าที่จะปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมและอาสาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่

3. การอ่อนน้อม (Humility) คือ การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ยินดีและยกย่องในความสำเร็จของผู้อื่น และถ่อมตนเมื่อเป็นความสำเร็จของตนเอง

4. การเจริญเติบโตของบุคคล (Personal Growth) คือ การส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ ปรีกษาและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะไม่เกิดประโยชน์กับตนเองก็ตาม

5. การเข้าใจและดูแลผู้อื่น (Empathy and Healing) คือ การช่วยเหลือผู้อื่นทางด้านการรับมือกับอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เป็นผู้สร้างการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ลดความขัดแย้งและเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การให้อำนาจ (Empowerment) คือ การให้อิสรระในการใช้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงยอมรับในการตัดสินใจ และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจนั้น ๆ

7. ความยุติธรรมและความถูกต้อง (Fairness and Justice) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างมีเท่าเทียม ยุติธรรม ด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และไม่การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทุกรูปแบบ

คีธ (Keith, 2010) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำให้บริการไว้ 7 ประการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-awareness) คือ การรู้สึกตัวอยู่เสมอว่าควรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ในสถานการณ์ใด
2. การฟัง (Listening) คือ การฟังอย่างตั้งใจขณะผู้อื่นพูด โดยสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้พูดได้อย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ
3. การเปลี่ยนพีรามิด (Changing the pyramid) คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารองค์การซึ่งผู้นำที่อยู่บนยอดสุดของพีรามิดต้องให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมกับผู้ตามที่อยู่ยังฐานของพีรามิด
4. การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Developing your colleagues) คือ การมอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติได้เจริญเติบโตและเกิดการพัฒนางานองค์การไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
5. การสอนงานที่ไม่ใช่การควบคุม (Coaching, not Controlling) คือ การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่ปราศจากการบังคับให้แก่พนักงานได้ใช้ศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
6. ปลดปล่อยพลังและความฉลาด (Unleashing the energy and intelligence) คือ การส่งเสริมให้ผู้ตามได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ
7. มองการณ์ไกล (Foresight) คือ การที่ผู้นำสามารถคาดการณ์และพยากรณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ และสามารถวิเคราะห์ปัญหา พร้อมแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

วอร์ (Warr, 2007) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุขนั้นประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) อารมณ์เชิงบวกที่พบในการทำงานและชีวิต 2) อารมณ์เชิงลบที่พบในการทำงานและชีวิต และ 3) การตระหนักถึงศักยภาพ โดยอาร์สแลนและโพลัต (Arslan and Polat, 2017) ได้ขยายความเพิ่มเติมนิยามขององค์กรแห่งความสุข 3 มิติไว้ดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวกที่พบในการทำงานและชีวิต ได้แก่ มีความสุข ตื่นเต้น ร่าเริง กระตือรือร้น ภูมิใจ เต็มใจ พอใจความสงบและกระตือรือร้นในที่ทำงาน

2. อารมณ์เชิงลบที่พบในการทำงานและชีวิต ได้แก่ ความรู้สึกกระสับกระส่าย กังวล ใจร้อน วิตกกังวล เครียด ซึมเศร้าทุกข์และโศกเศร้าในที่ทำงาน รู้สึกเบื่อหน่ายและสิ้นเปลือง

3. การตระหนักถึงศักยภาพ ได้แก่ การใช้ศักยภาพและทักษะในการทำงาน การแสดงด้านที่เหนือกว่า พัฒนาความสามารถ ก้าวข้ามความยากลำบาก ลงมือทำงานที่คุณชอบ และการบรรลุเป้าหมาย

เบอร์ตัน (Burton, 2010) ให้ความหมายขององค์กรสุขภาพะ (Healthy Workplace) ว่าหมายถึง สถานที่ที่ผู้บริหารองค์กรและพนักงานร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาระบบการปกป้องและสนับสนุนเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างยั่งยืน ใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์; จุลยวรรณ ด่วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี (2556) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มีต้นกำเนิดแนวคิดมาจากการบริหารองค์กรสมัยใหม่ที่เรียกว่า การบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) กล่าวคือ เน้นการเติบโตขององค์กร คำนึงถึงหลักคุณธรรมในการบริหารงาน เน้นการเพิ่มผลผลิต ตลอดจนให้ความสำคัญกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้พนักงาน ชุมชนและทุกองค์ประกอบมีความสุข นอกจากนี้ชื่อ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) แล้วยังมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไปอีก เช่น องค์กรสุขภาพะหรือองค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) และสถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) เป็นต้น

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ที่หมายถึง องค์กรที่เต็มไปด้วยความสุข ผู้ใดเข้ามาทำงานก็มีแต่ความสุข โดยองค์กร

ลักษณะนี้จะมีอยู่จำนวนน้อย และคำว่า “องค์กรสร้างสุข” ที่หมายถึง องค์กรที่กำลังสร้างและ พัฒนาให้เกิดความสุข ซึ่งองค์กรลักษณะนี้สามารถเกิดได้กับทุกองค์กร หากองค์กรใดมีความสุขอยู่ แล้วก็พัฒนาต่อไป แต่ถ้าหากยังไม่มีความสุขก็สามารถเตรียมความพร้อมหรือรักษาความสุขนั้น ให้ดำรงอยู่ต่อไป เนื่องจากในอนาคตหากสภาพปัจจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงไป เช่น ผู้บริหารคนใหม่ สวัสดิการแบบใหม่ เงินเดือนลดลง หรือมีพนักงานเข้ามาใหม่ ก็อาจทำให้ความสุขในองค์กรนั้น ลดลงหรือหายไปได้ โดยสรุปแล้วคำว่า องค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace) มีความหมายซึ่งสามารถอธิบายได้ 4 ประการ ดังนี้

1. สถานที่ที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหาและ ส่งเสริมสุขภาวะแห่งความปลอดภัย เกิดความเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน (Burton, 2010)
2. องค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี มีมิตรภาพ และสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัว และสังคม (ประเวศ วะสี, 2550)
3. องค์กรที่พัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรเพื่อให้พร้อมต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การเจริญเติบโตขององค์กรอย่าง ยั่งยืน (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2552)
4. องค์กรที่มีระบบการสร้างและการจัดการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดความสุขทั้งทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557)

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้ตามแนวคิดความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) สามารถจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง (Happy Relax) รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รัก และดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และเป็นผู้รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ให้เกิดความสุขอย่างสมดุลทั้งตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม จนทำให้เกิด ความรู้สึกที่องค์กรนั้นเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง องค์กร ที่มีระบบพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่ดีส่งผลให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

จากความหมายของคำว่าองค์กรแห่งความสุขผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุข จากการทำงาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสมดุลของความสุขทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว องค์กรและสังคม

2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

เบอร์ตัน (Burton, 2010) ได้อธิบายถึงความจำเป็นที่ควรพัฒนาองค์กรให้กลายเป็น องค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดการสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานใน องค์กร เพราะหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ฉะนั้น องค์กรจึงควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี นอกจากนี้องค์กรยังต้องพยายามลดความเหลื่อม ล้ำในด้านต่าง ๆ เช่น ความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิและเสรีภาพ สวัสดิการของพนักงาน และ มาตรฐานการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมในด้านที่กล่าวมาข้างต้นนี้ และ บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตามกรอบของกฎหมาย ทั้งนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความ ปลอดภัยในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นแต่ยังต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่ทั้ง ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม อย่างยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร หากมองถึงความสำเร็จและความสามารถในการ แข่งขันขององค์กรในระยะยาวแล้ว ปัจจัยด้านสุขภาพ (ร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจใน การทำงาน) และความปลอดภัยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด โดย มูลนิธิหัวใจแห่งชาติออสเตรเลีย (National Heart Foundation of Australia, 2011) ได้อธิบายว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขช่วย ลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กร และช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของผลผลิตขององค์กรสู่การมีภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร

3. บริบททางกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ ซึ่งประเทศที่ส่วนใหญ่ในโลกล้วนมี กฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิของพนักงาน ทั้งเป็นการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง และ ความปลอดภัยของพนักงาน สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เห็นถึงความสำคัญ

ในเรื่องปัญหาสุขภาพของแรงงานทั่วโลก รวมไปถึงความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงมีการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานให้แก่แรงงานเด็ก ผู้หญิงและผู้ชาย ที่เป็นมาตรฐานอันดี

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ (2559) กล่าวว่าจากประสบการณ์การพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่ามีผลดีต่อพนักงานและองค์กร สามารถสรุปถึงประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน ได้แก่

- 1.1 พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 1.2 พนักงานมีความเครียดน้อยลง
- 1.3 ลดการลาออกของพนักงาน
- 1.4 ลดการขาดงานของพนักงาน
- 1.5 ลดการป่วยของพนักงาน
- 1.6 ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
- 1.7 พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
- 1.8 พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
- 1.9 พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
- 1.10 พนักงานมีคุณธรรม
- 1.11 พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.12 พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
- 1.13 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่

- 2.1 ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพและการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
- 2.2 ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
- 2.3 พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
- 2.4 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
- 2.5 สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
- 2.6 สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
- 2.7 ลดอัตราการขาดงาน
- 2.8 ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2.9 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2.10 พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.11 องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี

2.12 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) ได้อธิบายว่า ภาครัฐและภาคธุรกิจในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มซับซ้อนมากขึ้น หากจะสามารถดำเนินกิจการได้นั้น จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจะกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นต้องมีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

1.1 ระบบการจัดการ (Management) ได้แก่ ระบบสวัสดิการ การดูแลผลตอบแทน ความก้าวหน้าในสายงานและการให้การยกย่อง

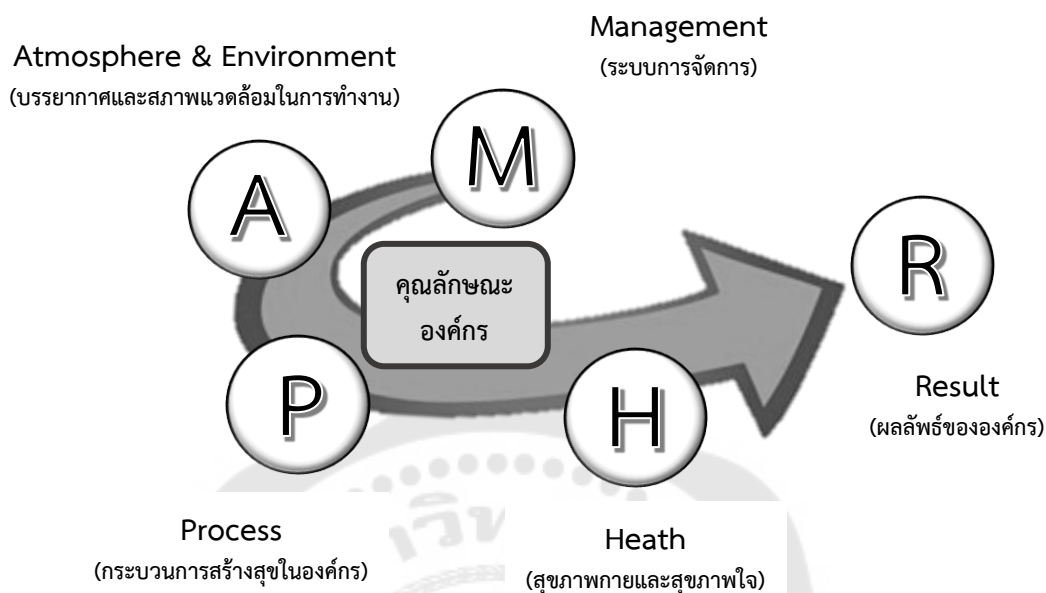
1.2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Atmosphere & Environment) ได้แก่ ภาวะผู้นำ ผู้บริหารเป็นต้นแบบ สภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพ

1.3 กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (Process) ได้แก่ คณะทำงานสร้างสุข ช่องทางการสื่อสาร กิจกรรมที่เน้นสร้างทุนมนุษย์ และสร้างการเรียนรู้

1.4 สุขภาพกายและสุขภาพใจ (Heath) ได้แก่ ลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ การออกกำลังกายและอุบัติเหตุ

1.5 ผลลัพธ์ขององค์กร (Result) ได้แก่ ลดอัตราการลาออก ความผูกพันในองค์กร และผลผลิต

จากปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ประการข้างต้นนั้น ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) ได้สร้างเป็น “โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (องค์กรสร้างสุข) ด้วย MapHR” ซึ่ง Map มีความหมายถึง เส้นทางที่ก้าวไปหรือมุ่งไป ส่วน HR หมายถึง การพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เมื่อรวมกันแล้ว MapHR จึงหมายถึง เส้นทางที่มุ่งก้าวไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อันถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี จะเห็นได้ว่าแนวคิดองค์กรแห่งความสุขนั้นจะเน้นเรื่องความสุขของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมสำหรับการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างเป็นแผนภาพได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (องค์กรสร้างสุข) ด้วย MapHR

2. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ (Biggio and Cortese, 2013)

2.1 การยอมรับข้อตกลง (Acceptance of the Rule) การสร้างกติกาหรือข้อตกลงนั้นองค์กรสามารถทำได้ไม่ยาก แต่ความท้าทายคือเมื่อสร้างข้อตกลงขึ้นมาแล้วสามารถจูงใจบุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกันได้หรือไม่ ที่ไม่ใช่การถูกการบังคับ

2.2 การมีส่วนร่วมทุกระดับ (Participatory Hierarchy) เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กรร่วมกัน เพื่อให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการทำงาน การแลกเปลี่ยนกันได้ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติ

2.3 ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (Positive Relations and Working Climate) คือการแสดงออกในทางบวก เช่น คำพูด ท่าทางและการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศแห่งการเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งสิ้น อีกทั้งยังเกิดผลดีในองค์กรในเรื่องสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ยังช่วยลดปัญหาระหว่างกลุ่มคนรุ่นใหม่กับบุคลากรเดิมในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น

2.4 ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (Appreciation of the Values of Work) การมองเห็นคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมายนั้นทำให้งานนั้นมีคุณค่า (Decent Work) ช่วยให้ผู้รู้สึกดีกับงาน ตั้งใจ พยายามและรักในการทำงานทำให้งานนั้นมีคุณภาพสูง การมองเห็นคุณค่าในงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากปัจจัยด้านสังคม กลุ่มเพื่อนในที่ทำงานและการกระตุ้นทางความคิดและทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.5 ลักษณะของการสื่อสาร (Communication Characteristic) ถือเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข เน้นการสื่อสารที่เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ คือ การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งการใช้คำพูด การแสดงท่าทาง การใช้สื่อและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประกวดร้องเพลง การใช้สรรพนาม ภาพกิจกรรมของพนักงานและครอบครัว และการเล่าเรื่องที่ประทับใจ เป็นต้น

2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ได้นำเสนอแนวคิด HAPPY 8 หรือความสุข 8 ประการ เป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลให้กับความฉลาดทางสติปัญญากับความฉลาดทางอารมณ์ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า HAPPY 8 หรือความสุข 8 ประการนั้นเป็นแนวคิดในการจัดการให้ชีวิตมนุษย์เกิดความสมดุลผ่านความสุขในโลกทั้ง 3 โลกที่ทับซ้อนกัน แนวคิดนี้มองว่ามนุษย์ชีวิตมนุษย์นั้นถูกกำหนดเป็นวงกลมเหมือนโลก 3 โลก ได้แก่ โลกของตนเอง โลกของครอบครัว และโลกขององค์กรและสังคม ซึ่งต้องทำให้โลกทั้ง 3 โลกนี้เกิดความสุขอย่างสมดุล ดังนั้นจึงมีการสังเคราะห์องค์ประกอบ HAPPY 8 หรือความสุข 8 ประการ ขึ้นมาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. Happy Body : มีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เป็นผลมาจากการรู้จักเลือกรับประทานอาหาร การนอนที่ถูกต้อง การใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับเพศและวัยเหมาะสมกับสถานการณ์และศักยภาพของตนเองรวมถึงถึงสถานะทางการเงิน

2. Happy Heart : น้ำใจงาม หมายถึง การที่คนในองค์กรมีน้ำใจต่อผู้อื่น เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อย่างเหมาะสมตามบทบาทของตนเองทั้งในฐานะหัวหน้า ลูกน้อง พี่ น้อง พ่อ แม่ เป็นต้น

3. Happy Relax : การผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักการผ่อนคลายด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเมื่อประสบกับความเครียดจากการใช้ชีวิตและการทำงาน

4. Happy Brain : การหาความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในการเป็นมืออาชีพส่งผลให้เกิด

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องควบคู่ไปกับการมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จนสามารถแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นได้

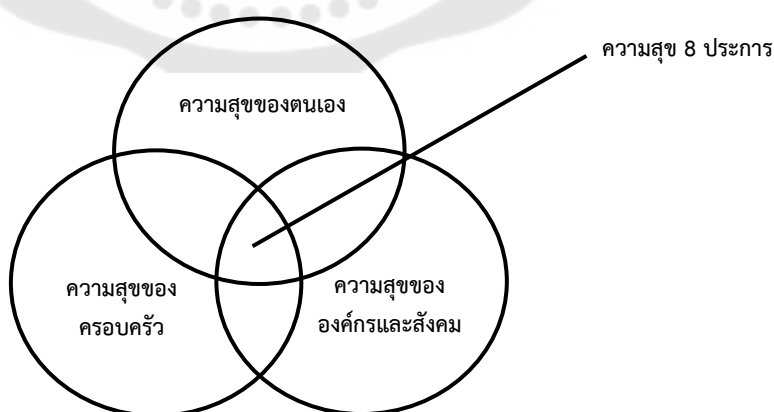
5. Happy Soul : คุณธรรม หมายถึง การมีหิริ (ความละอายต่อบาป) โศตปปะ (ความเกรงกลัวต่อบาป) ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์และการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าศาสนาใดนั้นการทำงานต้องมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ เอื้ออาทรและเกื้อกูลซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การความสุขขององค์กรอย่างยั่งยืน

6. Happy Money : ใช้เงินเป็น หมายถึง ความสามารถในการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดหนี้สิน

7. Happy Family : ครอบครัวที่ดี หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่สามัคคีกัน เป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีเมื่อเกิดปัญหาทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต

8. Happy Society : สังคมดี หมายถึง การมีสังคมที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงานที่มีความรักใคร่สามัคคี เอื้ออาทร และเห็นอกเห็นในซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้เป็นโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกันอย่างสมดุล ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ดังภาพประกอบ 3 (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ ; จุลยวรรณ ดั่งวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556)



ภาพประกอบ 3 ความสุขที่สมดุลของโลกทั้ง 3 ใบที่ทับซ้อนกัน

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และยืนยันองค์ประกอบพบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการองค์กร มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ (1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง (3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ(4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน

คุปตะ ; อัศวาล และชวัน (Gupta ; Agrawal and Chavan, 2020) ได้ศึกษาดัชนีความสุขขององค์กร (OHI): การศึกษากับนักวิชาการในปูเน่ มีปัจจัยที่ได้รับการพิสูจน์ผ่านการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขขององค์กร (OHI) ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่

1. การรู้สึกมีคุณค่า : การที่พนักงานรู้สึกว่า ทักษะ ความรู้ และทัศนคติของพวกเขา มีคุณค่าต่อที่ทำงานนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก
2. ความสุขในการทำงาน : ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานในการมาทำงานทุกวันซึ่งชี้ให้เห็นถึงการมีสภาวะความเครียดหรือไม่ก็ตาม
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน : ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เมื่อมีความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานจะนำไปสู่สภาวะความเครียดและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานอีกด้วย
4. การจ่ายเงินและสวัสดิการ : ปัจจัยสำคัญที่พิสูจน์ถึงความโปร่งใสในการจ่ายเงินและให้ค่าตอบแทนแก่พนักงาน
5. การไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน : ความไว้วางใจและความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสุขพนักงานและยังนำไปสู่ความรู้สึกปลอดภัยในที่ทำงานอีกด้วย
6. ภาวะผู้นำ : เป็นบทบาทของความเป็นผู้นำของหัวหน้าหรือผู้นำองค์กร มีความสำคัญมากต่อพนักงาน เนื่องจากส่งผลไปยังผลผลิตและประสิทธิผลอีกด้วย
7. โอกาสในการพัฒนาอาชีพ : พนักงานที่มีโอกาสเติบโตในองค์กรจะรู้สึกซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรและยังทำให้พนักงานมีความสุขหรือต้องออกไปข้างนอกเพื่อโอกาสที่ดีกว่า
8. การกระจายงาน : ความไม่เท่าเทียมหรือความลำเอียงในการทำงานจะนำไปสู่สภาวะความเครียดของพนักงานและส่งผลต่อความสุขของพวกเขา
9. ทัศนคติเชิงบวกโดยรวมในที่ทำงาน : ปัจจัยนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน

2.5 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ได้อธิบายไว้ว่า เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลายองค์กรในปัจจุบันจึงเลือกแนวคิดการบริหารองค์กรด้วยแนวคิด “องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้นต้องมีรากฐานสำคัญคือ คนในองค์กรร่วมกันมุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เกิดความสุขในการทำงานและเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้คือ “หัวใจขององค์กรแห่งความสุข” ดังนั้นเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงมีความจำเป็นต้องจัดการบุคลากรให้เกิดเป็นทีมในฝัน (Dream Team) หมายถึง คนที่องค์กรทำงานด้วยความสุข มีความมุ่งมั่น เป็นระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องอันจะทำให้เกิดเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ที่ยั่งยืนอย่างแท้จริงทั้งนี้ได้สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์; จุลยวรรณ ดั่งโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี (2556) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับว่า การจะสร้างองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นต้องสร้างให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่” (Happy Home) เสียก่อน โดยที่ทำงานน่าอยู่มีลักษณะ 3 ประการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันทำงานด้วยใจเห็นคุณค่าของงานและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กลุ่มต้องการ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงมีความจำเป็นต้องมีทีมที่พร้อมเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงจากการทำงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความวิตกกังวล เรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “ปรากฏการณ์ห้องมืด” (Darkroom Effect) การที่จะแก้ไขปัญหานี้ “ปรากฏการณ์ห้องมืด” (Darkroom Effect) ได้นั้น คอตเตอร์ (Kotter, 1996) ศาสตราจารย์ด้านภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้นำเสนอทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ที่พัฒนามาจากทฤษฎีของ เลวิน (Lewin) ซึ่งได้อธิบายว่าสิ่งที่สำคัญลำดับแรกที่จะบริหารการเปลี่ยนแปลงคือต้อง “สร้างความรู้สึกเร่งด่วน” (Establish a Sense of Urgency) ให้พนักงานรู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากปัญหาที่พบจากการทำงานเป็นทีมข้างต้นแล้ว สิ่งหนึ่งก็คือ มุมมองต่อองค์กรหรือการมีวิสัยทัศน์ต่อองค์กรของผู้บริหารและพนักงานแตกต่างกัน คือผู้บริหารมักจะมองเห็นปัญหาขององค์กรในภาพรวมเปรียบเสมือนฐานของภูเขาน้ำแข็ง แต่พนักงานจะมองเห็นปัญหาย่อยเปรียบเสมือนยอดของภูเขาน้ำแข็งจึงทำให้การทำงานเป็นไปไม่ได้ไม่ราบรื่น ดังนั้นเพื่อเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับพนักงานวิธีการที่ดีที่สุดคือ “การสื่อสาร”

เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศของทีมที่น่าอยู่ นำทำงานและทำให้ภาวะการกลั้วการเปลี่ยนแปลงของพนักงานลดลง

2. เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy 8)

ลักษณะสำคัญของ แนวคิด HAPPY 8 หรือความสุข 8 ประการ ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดไว้ในหัวข้อ 2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของ แผนงาน สุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552)

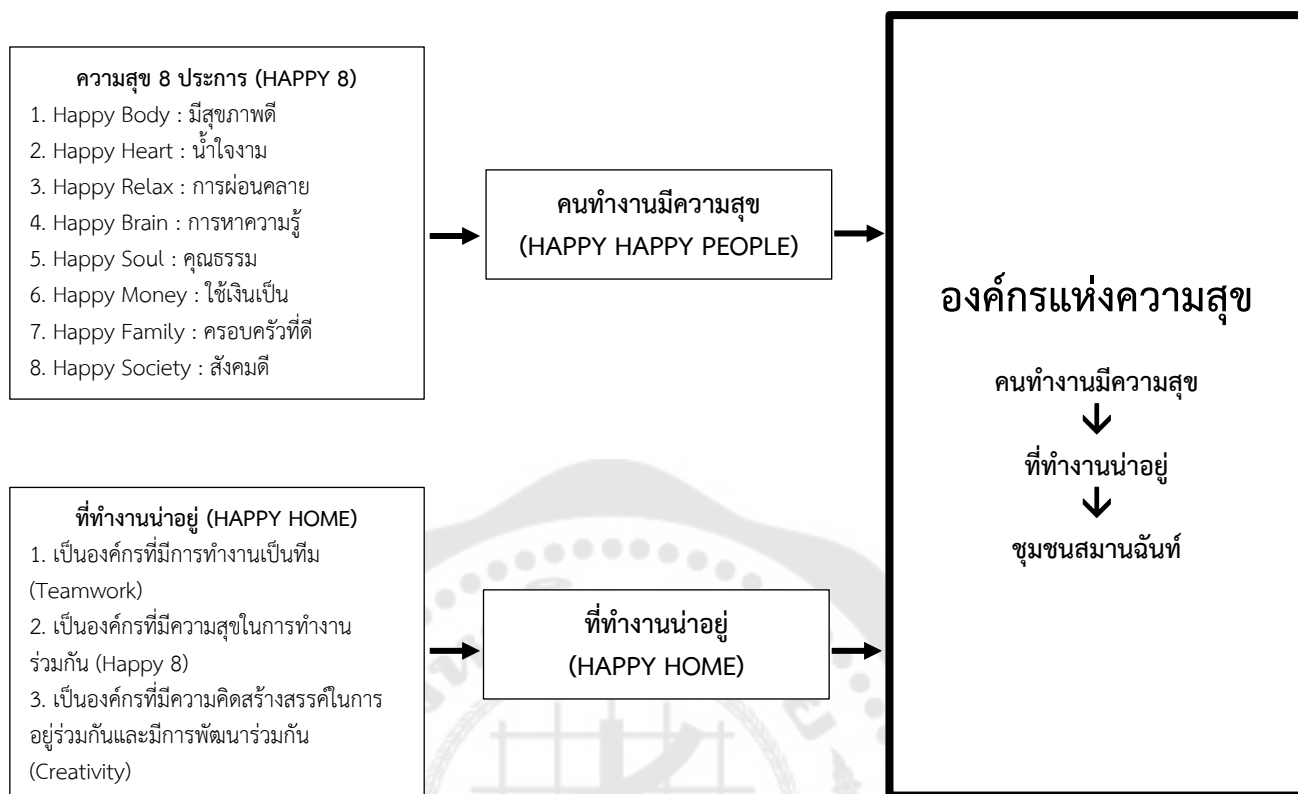
3. เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์ที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าบันไดขั้นแรกของการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของแต่ละองค์กรนั้นไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ขององค์กร ความแตกต่างของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ดังนั้นการที่องค์กรจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ทั้งผู้บริหาร หัวหน้าและพนักงาน โดยสิ่งสำคัญคือองค์กรต้องมีการวางแผน กลยุทธ์ขององค์กรที่ต่อยอดมาจากแนวทางปฏิบัติเดิมขององค์กรหรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างคนในองค์กรแล้วคัดเลือกให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้เกิดความสุขในการทำงาน ให้เกิดความสมดุลชีวิตด้วยแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพราะการทำงานอย่างมีความสุขจะทำให้องค์กรเกิดความสุข และเกิดผลผลิตที่ดี ดังนั้น การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นภารกิจหลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการเป็นองค์รวมอย่างเป็นระบบ เน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพประกอบ 4 (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ ; จุลยวรรณ ด้วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี, 2556)



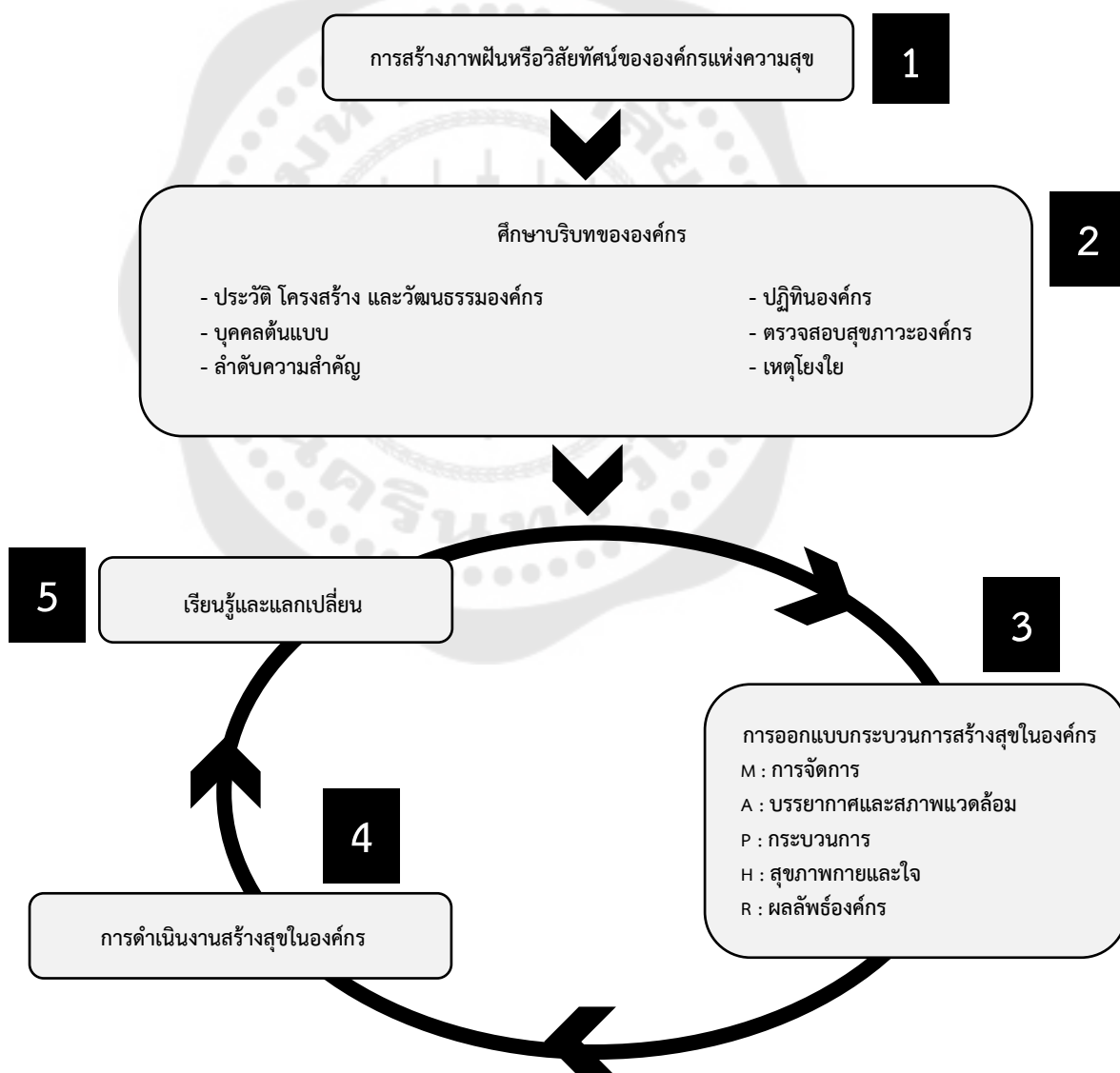
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เมื่อสามารถสร้างองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องทำในลำดับต่อไปคือ การทำให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรหรือที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข” ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจการ เพื่อเป้าหมายคือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร อันจำเป็นผลไปสู่การมีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์กรที่พร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เกิดการเจริญเติบโตและกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (องค์กรสร้างสุข) ไว้ว่าเป็นแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการอบรมให้กับผู้ที่สนใจเรียกว่า “นักสร้างสุของค์กร” โดยนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กรของตนเอง เมื่อผ่านไประยะหนึ่งนักสร้างสุของค์กรทั้งหลายก็จะกลับมาสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเติมเต็มความรู้ร่วมกันภายหลังจาก

การนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้พัฒนาองค์กรโดยกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (องค์กรสร้างสุข) มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การสร้างภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Vision)
2. ศึกษาบริบทขององค์กร (Workplace Diagnosis)
3. การออกแบบกระบวนการสร้างสุขในองค์กร (MapHR Design)
4. การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร (HWP Implementation)
5. เรียนรู้และแลกเปลี่ยน (Learning & Sharing)



ภาพประกอบ 5 กระบวนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันประกอบกิจการงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมไปถึงสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ สิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้นอกจากปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย นั่นคือ “ความสุขในการใช้ชีวิต” ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความต่างกัน ในที่นี้อาจนิยามได้ว่ามนุษย์แต่ละคนนั้นมี “ความพึงพอใจในชีวิต” แตกต่างกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจในชีวิตไว้โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ สามารถประมวลได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ดีเนอร์ (Diener, 1984 อ้างถึงใน นฤมล ผ่องใส, 2544) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องวิธีการดำรงชีวิตอย่างไรให้มีความสุขนั้นมีมานานแล้ว ซึ่งมีการใช้คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันได้แก่คำว่า ความสุข (Happiness) ความผาสุก (Subjective Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ขวัญกำลังใจ (Morale) และทัศนคติต่อชีวิตในทางบวก (Positive Affectivity) ทั้งนี้สามารถแบ่งกลุ่มผู้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในชีวิตได้ 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นนักปรัชญา ผู้ที่กำหนดเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อตัดสินความพึงพอใจในชีวิตของมนุษย์ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตจะเกิดขึ้นได้จากการทำความดีหรือการเข้าร่วมพิธีทางศาสนา ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมและยุคสมัย ดังเช่นในสมัยอริสโตเติล เขาใช้การทำความดีเป็นมาตรฐานในการตัดสินชีวิตคน โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิต มนุษย์คนใดที่ทำความดีก็จะได้รับสิ่งที่เรียกว่า “ยูเดโมเนีย” (Eudaimonia) ที่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความพึงพอใจในชีวิตของมนุษย์ในสมัยนั้น

กลุ่มที่ 2 เป็นนักสังคมศาสตร์ กลุ่มนี้เชื่อว่าความพึงพอใจในชีวิตเกิดมากจากการที่มนุษย์เลือกเกณฑ์ขึ้นมาตัดสินชีวิตตามมาตรฐานของตนเอง ซึ่งมีผู้เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ดังเช่น มาร์คัส อูริเลียส (Marcus Aurelius) ที่กล่าวว่า “ไม่มีผู้ใดมีความสุข หากเขาไม่คิดเช่นนั้น” ทำให้แนวคิดยุคนี้ความผาสุกจึงมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต

กลุ่มที่ 3 ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตที่ใกล้เคียงกับความสุข ที่เน้นอารมณ์ ความรู้สึกของการดำเนินชีวิตในแต่ละวันว่าบุคคลนั้นมีอารมณ์เบิกบานแจ่มใสบ่อยครั้งเพียงใด โดยกลุ่มนี้สนใจศึกษาความพึงพอใจในชีวิตร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ และมีการสร้างแบบทดสอบขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการวัดที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น

คavanaugh (Cavanaugh, 1990) ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตว่า หมายถึง ความรู้สึกดีมีความสุข และมีขวัญกำลังใจในการใช้ชีวิตต่อ ตลอดจนรับรู้ชีวิตของเรามีความหมาย

นิวการ์เทนและคณะ (Neugarten et al., 1961) ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตว่า หมายถึง ความรู้สึกดีที่มีต่อสภาพที่เป็นอยู่และรับรู้ชีวิตนั้นมีความหมาย ซึ่งรวมไปถึง ความรู้สึกในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ตั้งใจและอดทนต่อชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ กับความจริงที่เกิดขึ้นและยังรับรู้ตัวตนนั้นมีสุขภาพร่างกาย จิตใจและสังคมที่ดี การแสดงออกนั้น สื่อถึงว่ามีความสุข การมีทัศนคติและอารมณ์ในทางที่ดี

ชิกแมนและคูเปอร์ (Shichman and Cooper, 1984) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) นั้นจะประกอบไปด้วยการมีสุขภาวะ (Well-being) การมีความสุข (Happiness) และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life)

โฮลเมส (Holmes, 1985 อ้างถึงใน จิตตวดี เจริญทอง, 2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความหมายคล้ายกับคำว่า ความสุข (Happiness) หรือภาวะปราศจากความเครียด (Stress)

จุฑามาศ มุสิกเกิด (2548) ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตว่า หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตของตนเองในปัจจุบันต่อสภาพที่เป็นอยู่ อันกล่าวได้ว่าลำดับของการมีความสุขในบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความสุขทางสุขภาพกาย จิตใจ และสังคมที่ดี ซึ่งมนุษย์แต่ละคนอาจมีหรือไม่มีความพึงพอใจในชีวิตก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าหากบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะมี ความพึงพอใจในชีวิตสูง แต่หากไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วนั้นย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตต่ำตามไปด้วย

พิริยา เอกวิเศษ (2552) ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตว่า หมายถึง กระบวนการของการใช้ประสบการณ์ของตนเองในการตัดสินใจและใช้เหตุผล ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนสามารถอธิบายได้ถึงความไม่สอดคล้องระหว่างความมุ่งมั่นตั้งใจและความสำเร็จที่เกิดขึ้น

จากความหมายของคำว่าความพึงพอใจในชีวิตผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ สามารถใช้เหตุผลในการเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้ รู้สึกพึงพอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างเข้าใจ รู้สึกว่าเรื่องใดที่เกิดขึ้นแล้วเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ก็สามารถนำมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ แต่ถ้า

หากเรื่องใดไม่เป็นดังหวังก็สามารถเข้าใจและหาจุดบกพร่องเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาตนเองในอนาคต ตลอดจนมีความสุขได้กับปัจจุบัน จนกลายเป็นความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

ลูคัส และคณะ (Lucas et al., 1996 อ้างถึงใน นฤมล ผ่องใส, 2544) กล่าวว่า เมื่อบุคคลตัดสินใจความพึงพอใจในชีวิต เขาจะเปรียบเทียบในเรื่องจำนวนของเวลาที่เขามีความสุขกับเวลาที่เขาไม่มีความสุข หรือจำนวนประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกกับความรู้สึกทางลบ โดยลูคัส และคณะกล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความแตกต่างไปจากการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เพราะการมองโลกในแง่ดีคือความคาดหวังทั่ว ๆ ไป ถึงผลลัพธ์ในอนาคตตามที่ตนเองปรารถนา เมื่อบุคคลเชื่อว่าการกระทำของตนเองนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ เขาก็จะยืนยันและทำสิ่งนั้นต่อไป หากแต่ผู้ที่เชื่อว่าจะพบผลลัพธ์ที่ล้มเหลว เขาก็จะถอนตัวออกจากเป้าหมายที่เขาตั้งไว้ ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิต เป็นการประเมินเงื่อนไขต่าง ๆ ของบุคคลทั้งภายในและภายนอกของชีวิตในลักษณะภาพรวม นอกจากแนวคิดของลูคัส และคณะ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และชาร์มา (Sharma) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

อับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ หรือที่รู้จักกันในชื่อ มาสโลว์ ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow Hierarchy of Need Theory) มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สุพจน์ พันธุ์นิยม, 2542) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการตอบสนองความต้องการของตนเองทั้งสิ้น ท่ามกลางความต้องการอันไร้ที่สิ้นสุด มาสโลว์จึงได้จัดเรียงความต้องการเหล่านั้นเป็นลำดับขั้น โดยเรียงจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการขั้นสูงสุด ทั้งนี้หากความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 ก็เกิดขึ้นและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อความต้องการขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่ 3 จะถูกพัฒนาและกระตุ้นเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถแบ่งได้ 5 ขั้น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต การพักผ่อนนอนหลับ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับทางร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการอยู่รอดของชีวิต ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะถูก

กระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป ในทางกลับกันหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐานนี้แล้วก็จะไม่พยายามแสวงหาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs)

เมื่อความต้องการด้านร่างกายในขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในธรรมชาติแล้วบุคคลก็就会有ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งรวมไปถึงความต้องการผู้ให้ความช่วยเหลือ หรือผู้ปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความอิสระจากความกลัวและความวิตกกังวล โดยความต้องการนี้จะเห็นเด่นชัดในเด็ก ซึ่งแต่ละคนจะมีปฏิกิริยาตอบสนองให้เห็นถึงความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันไป เช่น ร้องไห้เสียงดัง ไม่กล้าสบตาคนแปลกหน้าเป็นต้น ถ้าหากมีการเรียนรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอันตราย และเรียนรู้วิธีป้องกันหรือหลีกเลี่ยง เด็กก็จะมีพฤติกรรมที่ปราศจากความกลัวหรือเฉย ๆ กับสิ่งเหล่านั้นความมั่นคงปลอดภัยในผู้ใหญ่จะมีลักษณะแตกต่างไปจากเด็ก เช่น การเลือกงานที่มีสวัสดิการดี มีความมั่นคง การฝากเงินไว้กับธนาคาร การทำประกันภัย ประกันชีวิต เป็นต้น ในเรื่องของความเชื่อทางศาสนาและปรัชญา เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจที่จะทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่งจะแสดงออกในภาวะคับขัน เช่น เมื่อเกิดภัยพิบัติ อุบัติเหตุ สงคราม เป็นต้น ทั้งนี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นจะแตกต่างกัน อันเป็นไปเพื่อแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้กับตนเอง เช่น หลบหนี รวมกลุ่ม คล้อยตามผู้นำ เป็นต้น หรือบางคนอาจแสดงออกมาในลักษณะการเป็นโรคจิต โรคประสาท เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Love and Belonging Needs)

ความต้องการในขั้นที่ 3 นี้จะเกิดเมื่อความต้องการด้านร่างกายในขั้นที่ 1 และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว โดยธรรมชาติของมนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น ต้องการความรักจากคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และต้องการเป็นที่รักและการยอมรับของบุคคลอื่นด้วย เมื่อบุคคลอยู่คนเดียว ไม่มีเพื่อนฝูง ขาดญาติมิตรจะทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวด ส่งผลให้ต้องการการชดเชยความรู้สึก เช่น ผู้ที่ขาดความรักจากพ่อแม่ก็ต้องการความรักจากผู้อื่นมาชดเชย บุคคลจึงพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความรักจากผู้อื่น หรือการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม เช่น เด็กวัยรุ่นยอมอดติดยาเสพติดตามคำชักชวนของเพื่อนทั้ง ๆ ที่รู้ว่าผิดกฎหมายและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เพียงเพราะต้องการการยอมรับจากเพื่อนในกลุ่ม บุคคลที่เกิดความรู้สึกตื่นเต้น สับสน และวิตกกังวล มักจะเข้าหาผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมรับในความรู้สึกของตน และคอยให้กำลังใจที่ต้องต่อสู้กับความรูสึกดังกล่าว หากความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง อาจจะมีผลต่อสุขภาพจิต เช่น ครอบครัวใดที่มีความรัก ความอบอุ่นที่ดี สมาชิก

ได้รับการยอมรับจากครอบครัว จะทำให้สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพจิตดี ในทางตรงกันข้ามหากครอบครัวใดไม่มีความรักความผูกพันกัน สมาชิกจะมีความหงุดหงิด อุนเฉียว จิตใจแปรปรวน ว้าวุ่น วิดกกังวล จนอาจเป็นโรคจิตได้ในที่สุด

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Self Esteem Needs)

ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือมีอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่ 1 คือ การยกย่องนับถือตนเอง (Self Respect) หมายถึง ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น โดยธรรมชาติทุกคนต้องการรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นมีคุณค่า และสามารถประสบความสำเร็จในงานต่าง ๆ ได้ ลักษณะที่ 2 คือ การยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและได้รับคำยกย่องชมเชยในสิ่งที่ทำ ให้ตนเองรู้สึกว่าคุณค่า เมื่อได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้แล้วจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกและทัศนคติเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง และรู้สึกว่าตนเองนั้นมีประโยชน์ต่อโลก ในทางกลับกันผู้ผิดหวังจะมีความรู้สึกและทัศนคติด้อยคุณค่าในตนเอง มีความอ่อนแอ รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์ ซึ่งจะประเมินตนเองต่ำกว่าผู้อื่นหรือเรียกได้ว่าบุคคลนั้นเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง

(Self Actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 1-4 มาแล้ว เป็นขั้นที่บุคคลจะเข้าใจและยอมรับตนเอง ต้องการทราบถึงความสามารถ จุดเด่น และข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น มีความต้องการทำงานจนสุดความสามารถให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดจนประสบความสำเร็จ มาสโลว์ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความตระหนัก ซึ่งมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สุพจน์ พันธนีละ, 2542) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีความตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเองจะมีลักษณะ 10 ประการดังนี้

- 1) รับรู้ความเป็นจริงเท่าที่เป็นจริง ตัดสินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ไม่แปรปรวนตามความต้องการของตนเอง หรือความกลัว ตลอดจนความวิตกกังวล
- 2) ยอมรับผู้อื่นและตนเอง
- 3) มีความเป็นธรรมชาติอย่างง่าย ๆ ไม่ขึ้นกับสิ่งเร้าภายนอก
- 4) ตระหนักถึงการดำเนินงาน และเป้าหมายของชีวิต
- 5) มีความมุ่งมั่นและไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น
- 6) เป็นตัวของตัวเอง
- 7) มีความชื่นชมต่อธรรมชาติ ศิลปะ และเด็ก

8) ตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ของตนเอง

9) เน้นเป้าหมายมากกว่าวิธีการ

10) ความเป็นประชาธิปไตย

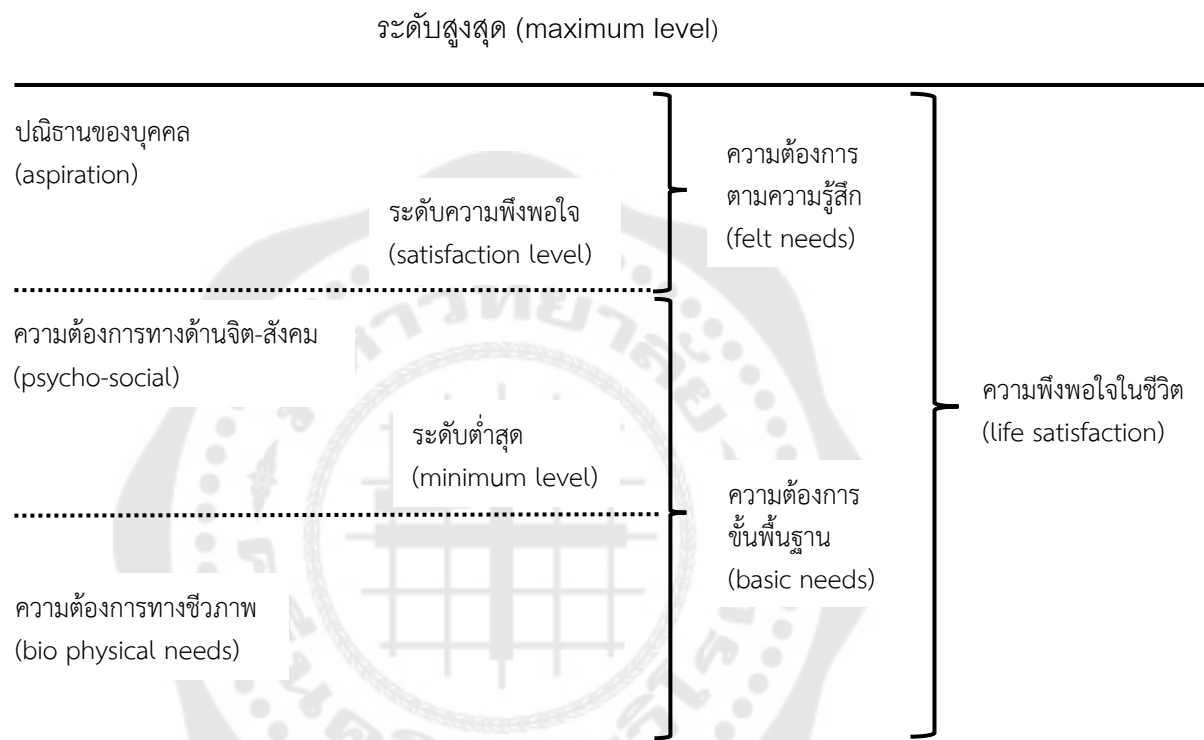
สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นการอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ที่แต่ละคนจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้นใดมาแล้วบ้างหรือยังขาดการตอบสนองลำดับขั้นใด ซึ่งความต้องการลำดับขั้นที่ 1-4 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง หากไม่ได้รับการตอบสนองบุคคลก็จะมี สุข เกิดความทุกข์หรือเกิดภาวะเครียดได้ ส่วนลำดับขั้นความต้องการที่ 5 นั้น จะไม่ได้เกิดขึ้นกับทุกคน ซึ่งทฤษฎีนี้จึงสามารถใช้อธิบายความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างเห็นภาพชัดเจน และสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 6 (ปรับปรุงจาก มัลลิกา ต้นสน, 2544) ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

3.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิตของชาร์มา

ชาร์มา (Sharma, 1988 อ้างถึงใน สุพจน์ พันธุ์นิยม, 2542) ได้อธิบายให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต ดังภาพประกอบ 7 ต่อไป

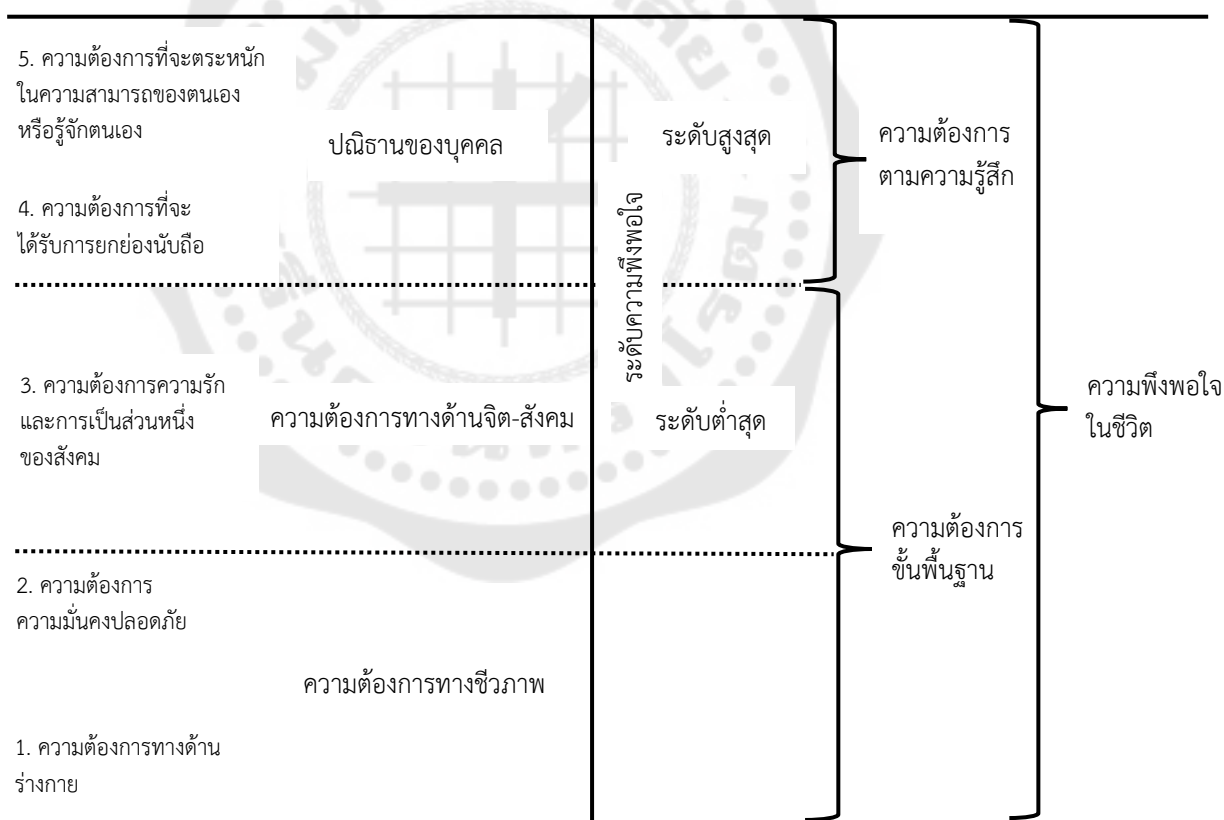


ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต
ตามแนวคิดของชาร์มา (Sharma)

ชาร์มา (Sharma, 1988) อธิบายไว้ว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ความต้องการทางชีวภาพ เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและถือเป็นความต้องการระดับพื้นฐานทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศบริสุทธิ์ และน้ำสะอาด เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการระดับพื้นฐานนี้แล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำสุด ระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านจิต-สังคม เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในระดับชุมชนและสังคม ได้แก่ การศึกษา การคมนาคม ความมั่นคงปลอดภัย ความบันเทิง นันทนาการและบริการสังคมอื่น ๆ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ก็จะทำให้เกิด

ความพึงพอใจในชีวิต ณ ระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม แต่ทว่าในระดับที่ 3 ปณิธานของบุคคล เป็นความต้องการระดับสูงสุด ถือเป็นความทะเยอทะยานในปัจเจกบุคคล เช่น เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง ความมั่นคง ตำแหน่งหน้าที่ การเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น ซึ่งบุคคลใดบรรลุความต้องการระดับที่ 3 แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตระดับสูง เป็นผลให้มนุษย์กลุ่มนี้มีความต้องการมากกว่าปกติ กล่าวคือต้องการสิ่งอุปโภคบริโภคที่ฟุ่มเฟือยหรือเกินความจำเป็น เพื่อให้สมตำแหน่งฐานะหรือสร้างความโดดเด่นให้กับตนเอง ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มค่อย ๆ ลดลงมา

นอกจากนี้ของชาร์มา (Sharma) ยังได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ร่วมของทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิตของชาร์มากับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ได้ดังภาพประกอบ 8 (สุพจน์ พันธ์นียะ, 2542) ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 8 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎีของชาร์มา (Sharma)

จากภาพอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตมี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการในขั้นที่ 1-3 ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และ ระดับสูงสุด คือ ความต้องการในขั้นที่ 4-5 ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง

3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตจากตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยทั้งนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ดังสามารถสรุปได้ต่อไปนี้

พอททราแนว (Poitrenaud, 1979) กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ชีวิตการทำงาน คือ ต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ความรู้สึกทางอารมณ์ เช่น มีความพึงพอใจในความรัก ความชอบส่วนตัว เป็นต้น
3. ชีวิตครอบครัว คือ มีความพอใจในความสัมพันธ์ในครอบครัว สามีภรรยา ญาติพี่น้อง
4. ชีวิตสังคม คือ มีความพอใจกับกิจกรรมในกลุ่มหรือสังคมที่ปฏิบัติร่วมกัน
5. การใช้เวลาว่าง คือ มีความพอใจกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา เป็นต้น

ฟลานาแกน (Flanagan, 1978) ผู้ทำการศึกษาระเบียบความต้องการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของวันผู้ใหญ่อายุระหว่าง 30, 50 และ 70 ปี จำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุในการดำเนินชีวิต (Physical and Material well – being)

1.1 องค์ประกอบในการดำเนินชีวิต ประกอบไปด้วย อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย การได้เป็นเจ้าของ ความมั่นคงทางการเงินและความคาดหวังในอนาคต เป็นต้น

1.2 สุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ อุบัติเหตุ รวมไปถึงความปลอดภัยทางจิตใจ

2. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Relation with other People)

2.1 สัมพันธภาพกับคู่สมรส ได้แก่ สัมพันธภาพด้านความรัก มิตรภาพ ความเป็นเพื่อน

ความพึงพอใจทางเพศ ความเข้าใจซึ่งกันและกันและการสำนึกในบุญคุณ

2.2 การเลี้ยงดูบุตรหลาน ได้แก่ สัมพันธภาพของการเฝ้าดูการเจริญเติบโตตามพัฒนาการของเด็ก การได้ใช้เวลาในการเล่นสนุกสนานกับเขา รวมทั้งการช่วยเหลือ ชี้แนะ อบรม สั่งสอนและเรียนรู้จากเขา

2.3 สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว มีการติดต่อสื่อสาร ไปมาหาสู่ พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งมีความเข้าใจกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนสนิท มีความไว้วางใจซึ่งกันและการ ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจยอมรับซึ่งกันและกัน และให้คำปรึกษา

3. ด้านกิจกรรมในสังคม (Social Community and Civil Activities)

3.1 มีกิจกรรมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นทั้งเด็ก และผู้ใหญ่ หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร เช่น การเข้าศาสนพิธีที่วัด หรือร่วมกิจกรรมของกลุ่มอาสาสมัคร อันถือเป็นการทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์แก่ผู้อื่น

3.2 กิจกรรมในท้องถิ่น ชุมชนและหน่วยงานของรัฐ

4. ด้านการพัฒนาตนเอง และมีความรู้สึกอิ่มเอมใจ (Personal Development and Fulfillment)

4.1 การพัฒนาสติปัญญา ให้มีความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาและเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ของชีวิตได้

4.2 ความเข้าใจส่วนบุคคล และการวางแผนตนเอง เช่น การมีระเบียบแบบแผน และหลักเกณฑ์ในการดำรงชีวิต เป็นต้น

4.3 บทบาทในการประกอบอาชีพ ตามความถนัดและความสนใจ และมีความทำ ทายในงานที่ทำงานได้รับการยอมรับ

4.4 มีการสร้างสรรค์และการแสดงออก มีความสามารถในการออกแบบและการ ประดิษฐ์มีจินตนาการทางดนตรี งานศิลปะ การวาดภาพ และการถ่ายภาพ

5. นันทนาการ (Recreation)

5.1 มีการพบปะสังสรรค์กับบุคคลใหม่ ๆ ทั้งบุคคลในครอบครัวและบุคคลใน สังคม

5.2 การได้รับสิ่งบันเทิง เช่น การรับชมภาพยนตร์ โทรทัศน์ ละคร และฟังวิทยุ เป็นต้น

5.3 การได้หาและปฏิบัติสิ่งหย่อนใจด้วยตนเอง เช่น การท่องเที่ยว การล่าสัตว์ การตกปลาและการเล่นกีฬา เป็นต้น

อีสเตอร์ลี่ (Easterly, 1999) ได้ทำการศึกษาการวัดคุณภาพชีวิตของคน เพื่ออธิบายว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยใดบ้างและมีทรัพยากรใดบ้างที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1. สิทธิบุคคลและประชาธิปไตย ได้แก่
 - 1.1 อิสรภาพจากการถูกยึด
 - 1.2 การยกเลิกสัญญาของรัฐบาล
 - 1.3 คุณภาพของข้าราชการ
 - 1.4 การบังคับใช้กฎหมาย
 - 1.5 อิสรภาพจากการคอร์รัปชัน
 - 1.6 เสรีภาพของพลเมือง
 - 1.7 การจัดอันดับสิทธิมนุษยชน
 - 1.8 สัดส่วนแรงงานเด็ก (อายุ 10-14 ปี)
 - 1.9 สิทธิทางการเมือง
 - 1.10 ดัชนีวัดความเป็นอิสระของการเมืองจากการทหาร
2. ความมั่นคงทางการเมืองและสงคราม ได้แก่
 - 2.1 การเปลี่ยนคณะรัฐมนตรี
 - 2.2 อัตราการตายต่อประชากรจากความรุนแรงทางการเมือง
 - 2.3 การหยุดงาน
 - 2.4 จำนวนการลอบสังหารต่อประชากร 1 ล้านคนต่อปี
 - 2.5 จำนวนการทำรัฐประหาร (Coups) ต่อปี
 - 2.6 จำนวนการปฏิวัติหรือการเปลี่ยนแปลงการปกครอง (Revolutions) ต่อปี
 - 2.7 การกวาดล้างทางการเมือง (Purges)
 - 2.8 การก่อจลาจล
 - 2.9 อัตราการตายต่อประชากรจากสงคราม
 - 2.10 อิสรภาพจากความเสี่ยงของความขัดแย้งภายนอก

- 2.11 อิสรภาพจากความเสี่ยงของสงครามกลางเมือง
- 2.12 การปราศจากความตึงเครียดทางเชื้อชาติ
- 2.13 สัดส่วนของการเข้าร่วมการแบ่งแยกดินแดน
- 3. การศึกษา ได้แก่
 - 3.1 จำนวนปีที่เข้าเรียนของผู้ใหญ่
 - 3.2 อัตราการอ่านออกเขียนได้
 - 3.3 สัดส่วนของประชากรที่ไม่ได้เข้าเรียน
 - 3.4 สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนระดับสูง
 - 3.5 สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนระดับมัธยม
 - 3.6 สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนระดับประถม
 - 3.7 จำนวนพิพจน์ต่อประชากร
 - 3.8 จำนวนเรื่องหนังสือที่พิมพ์ต่อประชากร
- 4. สุขภาพ ได้แก่
 - 4.1 การคาดคะเนความยืนยาวของอายุขัยตอนเกิด
 - 4.2 อัตราการตายของทารก
 - 4.3 อัตราการตายของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี
 - 4.4 ปริมาณแคลอรีบริโภคต่อวัน
 - 4.5 ปริมาณโปรตีนบริโภคต่อวัน
 - 4.6 จำนวนเตียงในโรงพยาบาลต่อประชากร
 - 4.7 จำนวนแพทย์ต่อประชากร
 - 4.8 จำนวนพยาบาลต่อประชากร
 - 4.9 สัดส่วนการเข้าถึงแหล่งน้ำที่สะอาด
 - 4.10 สัดส่วนการเข้าถึงแหล่งน้ำที่สะอาดในเขตชนบท
 - 4.12 สัดส่วนการเข้าถึงแหล่งน้ำที่สะอาดในเขตเมือง
 - 4.13 สัดส่วนการเข้าถึงสุขาภิบาล
 - 4.14 สัดส่วนการเข้าถึงสุขาภิบาลในเขตชนบท
 - 4.15 สัดส่วนการเข้าถึงสุขาภิบาลในเขตเมือง

5. การคมนาคมและโทรคมนาคม ได้แก่
 - 5.1 สัดส่วนถนนที่มีการปูพื้นผิวต่อถนนทั้งหมด
 - 5.2 ความยาวถนนต่อประชากร
 - 5.3 ระยะทางรถไฟ ไมล์ต่อตารางไมล์
 - 5.4 จำนวนโทรศัพท์ต่อประชากร
 - 5.5 จำนวนนาฬิกาของเทเลวิชั่นระหว่างประเทศต่อประชากร
 - 5.6 จำนวนโทรเลขต่อประชากร
 - 5.7 จำนวนวิทยุต่อประชากร
 - 5.8 จำนวนโทรทัศน์ต่อประชากร
 - 5.9 จำนวนจดหมายต่อประชากร
 - 5.10 จำนวนโทรสารต่อประชากร
6. ความไม่เท่าเทียมของชนชั้นและเพศ ได้แก่
 - 6.1 ค่าสัมประสิทธิ์จีนิ (Gini Coefficient)
 - 6.2 ส่วนแบ่งรายได้ของผู้มีรายได้ต่ำสุด 20%
 - 6.3 ส่วนแบ่งรายได้ของผู้มีรายได้ปานกลาง 60%
 - 6.4 ส่วนแบ่งรายได้ของผู้มีรายได้สูงสุด 20%
 - 6.5 สัดส่วนปีที่เข้าเรียนของหญิงต่อชาย (อายุ 26 ปีขึ้นไป)
 - 6.6 อัตราอ่านออกเขียนได้ของหญิงต่อชาย
 - 6.7 สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนระดับประถมศึกษาของหญิงต่อชาย
 - 6.8 สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนระดับมัธยมศึกษาของหญิงต่อชาย
 - 6.9 สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนระดับสูงของหญิงต่อชาย
7. สิ่งไม่ดีต่าง ๆ ได้แก่
 - 7.1 อัตราการฉ้อโกงต่อประชากร
 - 7.2 อิสรภาพจากการก่อการร้ายทางการเมือง
 - 7.3 อัตราการฆาตกรรมต่อประชากร
 - 7.4 อัตราการฆาตกรรมโดยไม่เจตนาต่อประชากร
 - 7.5 อัตราการปล้นต่อประชากร
 - 7.6 การข่มขืนต่อประชากร
 - 7.7 คดียาเสพติดต่อประชากร

- 7.8 การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากร
- 7.9 การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของอุตสาหกรรมต่อประชากร
- 7.10 การปล่อยก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ต่อประชากร
- 7.11 การปล่อยก๊าซไนโตรเจนออกไซด์ต่อประชากร
- 7.12 ปริมาณสารแขวนลอย
- 7.13 อัตราการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าต่อปี
- 7.14 การสร้างขยะมูลฝอยต่อประชากร
- 7.15 การบาดเจ็บจากการทำงานต่อแรงงาน 1,000 คน
- 7.16 จำนวนคนฆ่าตัวตายต่อประชากร

นิวการ์เทน และคณะ (Neugarten et al., 1961) ได้พัฒนาดัชนีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Index) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนุกและมีความสุขกับการทำภารกิจประจำวัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และสังคม
2. มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) หมายถึง การมีทัศนคติเกี่ยวกับชีวิตว่าชีวิตนั้นมีความหมาย ต้องยอมรับและสามารถยืดหยุ่นได้ มีความมุ่งมั่น และหนักแน่นในการแก้ไขปัญหาที่หนักหน่วง โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงเรื่องราวในอดีตและมองปัญหาเหล่านั้นว่าเป็นบททดสอบของชีวิตอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง
3. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) หมายถึง ความรู้สึกของการได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ และในอดีตที่ผ่านมาตนเองเคยประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ มาแล้ว
4. อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณภาพกาย จิตใจและสังคมที่ดี ให้ความสำคัญการกระทำในปัจจุบันสำคัญมากกว่าอดีต ตลอดจนมองว่าร่างกายและจิตใจของตนเองแข็งแรงสามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้
5. ระดับอารมณ์ (Mood Tone) หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข มีทัศนคติและการมองโลกเชิงบวก มีความพึงพอใจกับเรื่องราวและเหตุการณ์ในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเศร้า โดดเดี่ยวและว้าเหว่

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

อมรรัตน์ อภินันท์มหากุล และประสพโชค มั่งสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการศึกษาผลของการพัฒนาประเทศต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนไทย โดยอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตนั้นเมื่อพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Contextual Effect) แล้วจะประกอบไปด้วย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางการเมือง และลักษณะส่วนบุคคลและครัวเรือน หนึ่งปัจจัยทางการเมืองจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตก่อนแล้วตามด้วยลักษณะส่วนบุคคลและครัวเรือนในลำดับสุดท้าย ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาพบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2551 ความพึงพอใจในชีวิตมีค่าลดลงเนื่องมาจากปัญหาวิกฤตทางการเงินในสหรัฐอเมริกา ที่ส่งผลต่อการจ้างงานภายในประเทศไทย เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจในครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2550 ทำให้อุตสาหกรรมไทยลดการผลิตลงและเลิกจ้างงานบางส่วน ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งต้องหางานใหม่หรือหารายได้เสริมเพื่อเป็นรายได้เลี้ยงครอบครัว ส่งผลให้การประเมินความพึงพอใจในชีวิตในการพักผ่อนและชีวิตการทำงานลดลง นอกจากนี้ปัญหาเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2551 อันเป็นผลมาจากราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ราคาข้าวเพิ่มขึ้น ทำให้ความพึงพอใจในชีวิตของคนไทยลดลงเช่นกัน ปัจจัยที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ รายได้ครัวเรือน และค่าใช้จ่ายในครัวเรือนหากบุคคลมีรายได้ครัวเรือนมากขึ้นจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น แต่ถ้ามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตลดลง

2. ปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

สภาพสังคมและจำนวนประชากรในจังหวัดก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต จากการศึกษพบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ภาคเหนือโดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าคนที่อยู่ภาคใต้ ในทางกลับกันคนที่อาศัยอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนในภาคใต้ นอกจากนี้คนที่อาศัยอยู่ในเมืองที่มีประชากรตั้งแต่หนึ่งล้านคนขึ้นไปมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนที่อาศัยอยู่ในเมืองที่มีประชากรอาศัยอยู่น้อยกว่าหนึ่งล้านคน จึงสรุปได้ว่าความหนาแน่นของประชากรมีผลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตเช่นกัน รวมไปถึงระยะเวลาของคนที่ย้ายอยู่ในจังหวัดนั้นทำให้เกิดความผูกพันกับถิ่นฐานเป็นผลให้ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เกิดจากการปรับตัวกับชุมชนและสังคม ส่วนปัญหา

สิ่งแวดล้อมมีผลโดยตรงอย่างยิ่งกับความพึงพอใจในชีวิตทุกด้าน ปัญหาสิ่งแวดล้อมยิ่งรุนแรง ค่าการประเมินความพึงพอใจในชีวิตยิ่งต่ำลง

3. ปัจจัยทางการเมือง

ผลการศึกษาพบว่า การมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองกับบุคคลใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่า บุคคลที่ไม่แสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือแสดงความคิดเห็นน้อย แสดงให้เห็นว่าการมีสิทธิเสรีภาพทางการเมืองการปกครองควรได้รับการส่งเสริมอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะช่วยส่งเสริมความการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยแล้วยังทำให้ความพึงพอใจในชีวิตของพลเมืองสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้การเข้าถึงบริการสาธารณสุขภาครัฐส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นเช่นกัน ฉะนั้นรัฐจึงควรส่งเสริมด้านสาธารณสุขภาครัฐให้มีคุณภาพอันมีผลอย่างยิ่งกับความกินดีอยู่ดีของประชาชน และจะทำให้การประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

4. ลักษณะส่วนบุคคลและครัวเรือน

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลหลายประการส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮลิเวลล์ (Heliwell, 2008) โดยเขาได้อธิบายว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทว่าการประเมินความพึงพอใจในชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม การพักผ่อน การทำงาน และชีวิตครอบครัว พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในชีวิตโดยเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่อายุของบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตแบบระฆังคว่ำเมื่อประเมินแบบ Additive Utility อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะเกิดความพึงพอใจในชีวิตสูงสุดเมื่อบุคคลมีอายุ 44 ปี ข้อสังเกตว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิต เว้นเสียแต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีโอกาสในการทำงานมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแล้วไม่ขัดแย้งกับการศึกษาของ อีสเตอร์ลี (Easterly, 1999) ที่ใช้อัตราการอ่านออกเขียนได้ของผู้ใหญ่ และอัตราการเข้าเรียนของเด็กเป็นเครื่องบ่งชี้การพัฒนาประเทศ โดย เฮลิเวลล์ (Heliwell, 2008) เพียงแต่จะสะท้อนว่าการศึกษามีส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตในทางอ้อม เพราะระดับการศึกษามีผลต่อการมีงานทำ ระดับของรายได้ ตลอดจนอาชีพของบุคคลก็ส่งผลต่อความกินดีอยู่ดีจนมีอิทธิพลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลในลำดับสุดท้าย จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตลดลง ในขณะที่การสมรสและการอยู่ร่วมกันกับคู่สมรสทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสถานภาพอื่น ได้แก่ หม้าย โสด หย่าร้าง และคู่สมรสที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการองค์กรแห่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วราพร จะรอนรัมย์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่สง่างาม ควรแบ่งงานแต่ละฝ่ายตามความสามารถและความเหมาะสมตามศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ควรบริหารงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น

ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .721 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ร้อยละ 61.50

สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การโน้มน้าวจิตใจ การบำรุงรักษา การสร้างชุมชนและการมีเมตตาธรรม โดยสมการวิเคราะห์การถดถอยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 88.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีดัชนีองค์กรแห่งความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุข ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพและองค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายการกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาโดยคัดเลือกปัจจัยตามลำดับความสำคัญ 5 รายการในแต่ละองค์ประกอบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์และวางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษา

สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน องค์กรประกอบที่มีความสำคัญในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนเป็นอันดับแรก คือ องค์กรประกอบด้านสัมพันธภาพ กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาและกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรประกอบที่มีความสำคัญในการสร้างสุขสำหรับครูมากที่สุด คือ องค์กรประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่มีความสำคัญในการสร้างสุขมากที่สุด คือ องค์กรประกอบด้านความพึงพอใจ แต่ละสถานศึกษาต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญขององค์กรประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในการกำหนดวิธีดำเนินการหรือแนวปฏิบัติเป็นหลักแล้วจึงคำนึงถึงบริบท ศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการกำหนดการดำเนินการในแต่ละเรื่องอย่างเหมาะสม

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ ได้แก่ การบริหารจัดการ (ประกอบด้วย 2 องค์กรประกอบย่อย คือ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผลการยืนยันองค์กรประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์

นฤมล ผ่องใส (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์

ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านตัวงาน ด้านรายได้ ด้านหัวหน้างาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทและครอบครัว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า เพศของอาจารย์และขนาดของสถาบันไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในงานด้านตัวงานและด้านหัวหน้างาน แต่ขนาดของสถาบันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว โดยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาขนาดกลางมีความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่า แต่มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวสูงกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

กรรณิกา ปาป้อง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พริยา เอกวิเศษ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัย 6 ตัวที่ศึกษา ได้แก่ เพศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบของครู สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพกับความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถอธิบายผลร่วมกันได้ร้อยละ 19.6 มีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ รายได้ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เมื่อพิจารณารายได้ 5 ด้านพบว่า ที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุคูณมีความสัมพันธ์กัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอคนามระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความพึงพอใจในชีวิตรายด้าน 5 ด้าน มีค่า .456, .305, .370, และ .308 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตทุกด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .349, .212, .265,

.285 และ .242 ส่วนตัวแปรรายได้ และตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตในด้านการมีความสุขในการดำเนินชีวิต และด้านความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2565) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นการศึกษาลักษณะบทความวิจัยแบบไม่ทดลอง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ระหว่างช่วงอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านส่วนตัว ด้านการทำงาน และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โจชัว (Joshua, 2012) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สูงขึ้น ภาวะผู้นำใฝ่บริการและผลกระทบต่อความพึงพอใจของนักเรียน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมีความมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการในระบบมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา รวมไปถึงต้องการระบุความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ระหว่างระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการและระดับความพึงพอใจของนักเรียน โดยใช้แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำระดับองค์กร (Organization Leadership Assessment : OLA) ของลอบ (Laub, 2000) เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำในองค์กร และเพื่อพิจารณาระบบมหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาอยู่นั้นจะสามารถจัดอยู่ในประเภทขององค์กรที่ใฝ่บริการได้หรือไม่ ส่วนการวัดอัตราความพึงพอใจของนักเรียน ใช้คะแนนโปรโมเตอร์สุทธิ (NPS)

คูลและเดียเรndonck (Kool and Dierendonck, 2012) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อความยุติธรรมและทัศนคติที่ดีต่อความเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีลักษณะเป็นภาวะผู้นำแบบให้อำนาจ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความยุติธรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อความเปลี่ยนแปลง

เรตโน และคณะ (Retno et al., 2020) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ ความมุ่งมั่นขององค์กร ความไว้วางใจของผู้ติดตาม ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงาน: การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาวิจัยในอนาคตมีแนวโน้มใช้ตัวแปรเดียวกัน การศึกษาครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นขององค์กร ความไว้วางใจ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในอดีตมีงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างน้อย จึงทำให้ยากต่อการทบทวนวรรณกรรมในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

โอมาร์ และคณะ (Omar et al., 2018) ได้ศึกษาด้านความสุขขององค์กร (OHI): การศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยแห่งนี้รู้สึกมีความสุขเล็กน้อยที่ได้ทำงานที่นี่ การจะเพิ่มระดับความสุขให้กับบุคลากร ในการบริหารงานผู้บริหารต้องเน้นให้ความสำคัญกับการเพิ่มระดับความสุขของบุคลากร ตามความของการในแต่ละด้าน ผลการศึกษายังพบว่าค่าจ้างและผลประโยชน์เป็นดัชนีที่ต่ำที่สุด หลังจากปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรแล้ว องค์กรสามารถวัดซ้ำได้อีกครั้งว่า สามารถเพิ่มความสุขได้หรือไม่ นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงในเรื่องการสร้างความสุขให้ องค์กรคือจิตวิทยาเชิงบวก

มุนาร์ และคณะ (Munar et al., 2020) ได้ศึกษามิติความสุขขององค์กรที่มีส่วน สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน: การศึกษาในอนาคตในสถาบันอุดมศึกษาในชิลี โคลอมเบีย และสเปน การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอการรับรู้องค์กรแห่งความสุขใน ปัจจุบันและอนาคตในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาระหว่างประเทศ เพื่อนำเสนอสถานการณ์การสำรวจการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ ซึ่งพิจารณาองค์กร แห่งความสุข 6 มิติ ได้แก่ ความหมาย ความสัมพันธ์ที่เชื่อถือได้ อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสำเร็จและการยอมรับ และการพัฒนาส่วนบุคคลและวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลฟายและ ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์กรแห่งความสุขมีความเป็นไปได้ในทุกมิติของทุกประเทศ

ไชยัค (Çayak, 2021) ได้ศึกษาตัวแปรคั่นกลางขององค์กรแห่งความสุขใน ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาของครู การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจบทบาทการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในความสัมพันธ์ระหว่าง ความยึดมั่นผูกพันในงานของครูและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นครู 767 คน ประกอบไปด้วยเพศหญิง 557 คน (ร้อยละ 73) และเพศชาย 210 (ร้อยละ 27) เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน แบบวัดองค์กรแห่งความสุข และแบบวัด

ความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน องค์กรแห่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จากการใช้เทคนิคสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Bootstrapping ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรแห่งความสุขมีบทบาทในการส่งเสริมความพึงพอใจในชีวิตของครู และสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตครูได้

คูมาร์ ; กาปูร์ และ นฤลา (Kumar ; Kapoor and Narula, 2022) ได้ศึกษาการรับมือกับโควิด: ผลกระทบของความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานต่อความพึงพอใจในชีวิต ภาคพลังงานของอินเดีย ผลการศึกษพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานที่สูงขึ้นจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะทำให้พวกเขามีความพอใจในชีวิตมากขึ้น ขณะเดียวกัน ตัวแปรอายุ สามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานได้ ซึ่งอธิบายได้ว่าพนักงานอายุน้อยสามารถทำงานได้ดีในช่วงที่เกิดโรคระบาด (ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติม) ในขณะที่ สถานภาพ คุณวุฒิการศึกษา เพศ และการดำรงตำแหน่งไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สิ่งนี้สามารถเข้าใจได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ (การศึกษา เพศ ตำแหน่ง สถานภาพ) มีความคงที่ในชีวิตของพนักงาน และไม่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (แม้จะได้รับผลกระทบจากโควิด)

เชลค์และเชค (Shelke and Shaikh, 2023) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในฐานะตัวแปรคั่นกลางในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน การศึกษาค้นครั้งนี้มีความเชื่อมโยงอย่างมากว่าองค์กรแห่งความสุขนั้นทำหน้าที่เป็นสื่อกลางขับเคลื่อนความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าพนักงานจะมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานหรือไม่มันทั้งหมดจะถูกกำหนดโดยองค์กรแห่งความสุข การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์กรแห่งความสุข ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนความยืดหยุ่นผูกพันในงานควบคู่ไปกับแนวทางปฏิบัติขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานให้เติบโตมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนโรงเรียน 18 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และข้าราชการครู จำนวน 818 คน รวมทั้งสิ้น 861 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 269 คน ได้จากการกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน ชินันท์ คล้ายมณี, 2560) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ดังขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งขนาดของสถานศึกษาได้ 4 ขนาด ดังตาราง 1 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์, 2566)

ตาราง 1 สัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร		รวมจำนวน ประชากร
		จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวนครู	
ขนาดเล็ก	7	9	101	110
ขนาดกลาง	6	10	222	232
ขนาดใหญ่	3	14	268	282
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	10	227	237
รวม	18	43	818	861

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ดังข้อมูลที่ปรากฏในตาราง 2 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์, 2566)

ตาราง 2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
		จำนวน ผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวน ครู	จำนวน ผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวน ครู	
ขนาดเล็ก	7	9	101	3	31	34
ขนาดกลาง	6	10	222	3	69	72
ขนาดใหญ่	3	14	268	5	84	89
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	10	227	3	71	74
รวม	18	43	818	14	255	269

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การฟัง (Listening) 2) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) 3) การเยียวยา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การดูแล (Stewardship) 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) 2) มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) 3) ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) 4) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) และ 5) ระดับอารมณ์ (Mood Tone) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (สุวิมล ติรภานนท์, 2551) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งความสุข และความพึงพอใจในชีวิตครู
2. นำแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง
3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งปรับปรุงตามคำแนะนำ

4. การตรวจสอบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะตั้งแต่รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะตั้งแต่ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

1.3 ผู้เชี่ยวชาญที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งครูระดับมัธยมศึกษาหรือคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา สาขาจิตวิทยา มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษหรือตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

1.4 ผู้เชี่ยวชาญที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งครูระดับมัธยมศึกษา มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ดังกล่าวจะตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

+1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

- 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

2. คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษาโดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยการกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.0 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับครูโรงเรียนวังไกลกังวล ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2555) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของความเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าเท่ากับ 0.981 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของความพึงพอใจในชีวิตครู มีค่าเท่ากับ 0.969

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวนตามที่กำหนดไว้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ดำเนินการขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามโดยใช้แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อคำถามทุกข้อ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่กำหนด

6. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยในการหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา โดยนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้าน และรายข้อ จากนั้นนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับน้อยที่สุด

3. ความเป็นองค์กรแห่งความสุข วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้าน และรายข้อ จากนั้นนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อยที่สุด

4. ความพึงพอใจในชีวิตรักในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้าน และรายข้อ จากนั้นนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์การส่งผ่านของความเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาไปยังความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2536)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of Item Objective Congruence: IOC)

7.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามสูตร
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.2.1 สถิติพื้นฐาน

7.2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

7.2.1.2 ร้อยละ (Percentage)

7.2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

7.2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สถิติวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของความเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ได้รับ
อิทธิพลจากภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาไปยังความพึงพอใจในชีวิตครูใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีศัชนัธั ประจำปีการศึกษา 2567 เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีศัชนัธั โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีศัชนัธั โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีศัชนัธั โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง ด้วยการใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-Squared)
Chi-square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
Df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Goodness of fit index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Error of Approximation)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานหรือ ค่าสัมประสิทธิ์เบตา (Standardized Coefficients, Beta Coefficients)

DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ประจำปีการศึกษา 2567 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ประจำปีการศึกษา 2567

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	129	47.96
หญิง	140	52.04
รวม	269	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	123	45.72
31 - 40 ปี	73	27.14
41 - 50 ปี	46	17.10
50 ปีขึ้นไป	27	10.04
รวม	269	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	172	63.94
ปริญญาโท	90	33.46
ปริญญาเอก	7	2.60
รวม	269	1000.00
ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	24	8.92
ครู	206	76.58
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	23	8.55
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	16	5.95
รวม	269	100.00
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	165	61.34
ชำนาญการ	64	23.79
ชำนาญการพิเศษ	40	14.87
เชี่ยวชาญ	0	0
เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
รวม	269	100.00
ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา		
1- 5 ปี	114	42.38
6 - 10 ปี	88	32.71
11 - 15 ปี	23	8.55
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	44	16.36
รวม	269	100.00

จากตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.04 เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 47.96 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.72 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.04 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 63.94 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นครู จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 76.58 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.92 มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 มีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.95 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะอยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 รองลงมา อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 และไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 61.34 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.38 รองลงมา อยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 มากกว่า 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 และอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษา 2567 โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำผู้บริหารในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำผู้บริหารในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำผู้บริหารในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำผู้บริหารในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การฟัง (Listening)	4.28	0.96	มาก
2	การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)	4.40	0.85	มาก
3	การเยียวยา (Healing)	4.39	0.87	มาก
4	การตระหนักรู้ (Awareness)	4.41	0.81	มาก
5	การโน้มน้าวใจ (Persuasion)	4.44	0.85	มาก
6	การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)	4.48	0.78	มาก
7	การมองการณ์ไกล (Foresight)	4.43	0.87	มาก
8	การดูแล (Stewardship)	4.46	0.77	มาก
9	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)	4.55	0.70	มากที่สุด
10	การสร้างชุมชน (Building community)	4.43	0.84	มาก
รวม		4.40	0.83	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ
ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์
(Conceptualization) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 ส่วนด้านที่
8 การดูแล (Stewardship) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77
ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ
0.85 ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.84 ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.87 ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81 ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 ด้านที่ 3 การเยียวยา (Healing) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 และด้านที่ 1 การฟัง (Listening) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบวรราชธานี ด้านที่ 1 การฟัง (Listening) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 การฟัง (Listening)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วยความเต็มใจอย่างตั้งใจ	4.30	0.96	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระแม้จะเป็นความคิดเห็นเชิงลบเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาก็ตาม	4.24	1.05	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดังใจฟังครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนขณะที่กำลังสนทนาโดยไม่รีบแสดงความคิดเห็น	4.30	0.90	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความเห็นต่างของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโดยไม่ตัดสิน	4.21	0.97	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากเรื่องที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็นได้	4.35	0.91	มาก
รวม		4.28	0.96	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบวรศรัทธา ด้านที่ 1 การฟัง (Listening) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากเรื่องที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.91 ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจฟังครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนขณะที่กำลังสนทนาโดยไม่รีบแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.90 ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วยความเต็มใจอย่างตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระแม้จะเป็นความคิดเห็นเชิงลบเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.05 และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความเห็นต่างของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโดยไม่ตัดสิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.97 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบวรศรัทธา ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความแตกต่างจึงมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน	4.50	0.77	มากที่สุด
7	เมื่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่รีบตัดสิน แต่จะรับฟังเหตุผล พร้อมทั้งสืบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความยุติธรรม	4.47	0.74	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วยพื้นฐานของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน	4.39	0.84	มาก



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความสามารถตามที่ตนเองถนัดที่เป็นประโยชน์กับนักเรียนและสถานศึกษา	4.50	0.69	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนปรึกษาได้ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.28	1.00	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมให้คำแนะนำ เมื่อครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานผิดพลาด และให้โอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	4.33	0.97	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดเผยความลับของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนกับผู้อื่น	4.36	0.97	มาก
รวม		4.40	0.85	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำนครราชสีมา ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความสามารถตามที่ตนเองถนัดที่เป็นประโยชน์กับนักเรียนและสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 และข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความแตกต่างจึงมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 7 เมื่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่รีบตัดสิน แต่จะรับฟังเหตุผล

พร้อมทั้งสืบหาข้อเท็จจริง อย่างละเอียด ถี่ถ้วนด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.74 ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วยพื้นฐานของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ข้อที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดเผยความลับของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ข้อที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมให้คำแนะนำ เมื่อครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานผิดพลาด และให้โอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 และข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนปรึกษาได้ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.00 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกาฬ ปี 2562 ด้านที่ 3 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 การเยียวยา (Healing)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปรียบเทียบปัญหาของตนเอง กับปัญหาของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน แต่ละคน	4.41	0.74	มาก
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่ประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยพยายามโน้มน้าวให้เขา เข้าใจว่าทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไข	4.41	0.85	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ถามและให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่เคยให้ คำปรึกษาอยู่เสมอ	4.37	0.95	มาก
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนา ตนเองให้เข้มแข็งและสนับสนุนให้ครู บุคลากร ทางการศึกษาและนักเรียนพัฒนาตนเองให้เข้มแข็ง	4.35	0.93	มาก
รวม		4.39	0.87	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปฐวศรฐัณฐ์ ดัณฐ์ 3 การเยยวยา (Healing) โดยรวมอยุ่ในระดั้มาก ซึ่งมืค่าเฉลยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบยงเบนมาตรฐานมืค่าเท่ากับ 0.87 เมอพิจารณารายข้อ พบว่าอยุ่ในระดั้มากทุกข้อ โดยเรยงลำดับค่าเฉลยจากมากไปนอย ได้แก่ ข้อที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เบรยบเทียบปัญหของตนเอง กับปัญหของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแต่ละคน มืค่าเฉลยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบยงเบนมาตรฐานมืค่าเท่ากับ 0.74 ข้อที่ 14 ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำล้งใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่ประสบปัญหาทั้งเรยงส่วนตั้และที่เกยวกับการปฏิบัติงาน โดยพยายามโน้มน้าวให้เขาเข้าใจว่าทุกปัญหายอมมีทางแก้ไข มืค่าเฉลยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบยงเบนมาตรฐานมืค่าเท่ากับ 0.85 ข้อที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษาไ้ถามและให้กำล้งใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่เคยให้คำปรักษาอยู่เสมอ มืค่าเฉลยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และข้อที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

ตาราง 8 ค่าเฉลย (Mean) ส่วนเบยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปฐวศรฐัณฐ์ ดัณฐ์ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ดัณฐ์ 4 การตระหนักรู้ (Awareness)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรุ้ความเข้าใจเกยวกับการบริหารงานอย่างรอบด้าน	4.52	0.77	มากที่สุด
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาแม้จะมีความซับซ้อนก็ตาม	4.45	0.78	มาก
19	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้หลักการและประสบการณ้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.53	0.64	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ และ รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา โดยไม่ผลักภาระให้กับครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียน	4.37	0.84	มาก
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกตนเองได้เป็นอย่างดีในทุก สถานการณ์	4.37	0.79	มาก
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรอง ก่อน ตัดสินใจ โดยปราศจากอารมณ์และความรู้สึก ส่วนตัว	4.29	0.86	มาก
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม ในเรื่องที่ไม่มีความรู้เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.41	0.89	มาก
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็น จากครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน โดยเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการ แก้ไขปัญหา	4.33	0.88	มาก
รวม		4.41	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้หลักการและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 และข้อที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา แม้จะมีความซับซ้อนก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 ข้อที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่ไม่มีความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.89 ข้อที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกตนเองได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79 ข้อที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญ และรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา โดยไม่ผลักภาระให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 ข้อที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโดยเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.88 และข้อที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรอง ก่อนตัดสินใจ โดยปราศจากอารมณ์และความรู้สึกส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.86 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
25	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลดีและคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้รับรู้	4.46	0.78	มาก
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	4.51	0.78	มากที่สุด
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดหรือใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	4.43	0.86	มาก
28	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบนพื้นฐานของกฎระเบียบ อย่างกัลยาณมิตร โดยไม่ใช้การบังคับให้ปฏิบัติงาน	4.42	0.92	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
29	ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองความต้องการตามที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนร้องขอ อย่างเหมาะสมภายในขอบเขตและไม่ผิดกฎระเบียบ	4.45	0.80	มาก
30	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวชื่นชม และให้รางวัลแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในโอกาสที่เหมาะสม	4.54	0.76	มากที่สุด
31	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตำหนิครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน แต่จะสะท้อนจุดที่ควรปรับปรุงเป็นการส่วนตัว โดยไม่พูดในที่ประชุมหรือในกลุ่มคนส่วนใหญ่	4.30	1.05	มาก
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนว่ามีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.46	0.75	มาก
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.39	0.92	มาก
รวม		4.44	0.85	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณาข้อที่พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวชื่นชม และให้รางวัลแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 และข้อที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนว่ามีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75 ข้อที่ 25 ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลดีและคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้รับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 ข้อที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองความต้องการตามที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนร้องขอ อย่างเหมาะสมภายในขอบเขตและไม่ผิดกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80 ข้อที่ 27 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดหรือใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ข้อที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบนพื้นฐานของกฎระเบียบ อย่างกัลยาณมิตร โดยไม่ใช้การบังคับให้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.92 ข้อที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.92 และข้อที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตำหนิครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน แต่จะสะท้อนจุดที่ควรปรับปรุงเป็นการส่วนตัว โดยไม่พูดในที่ประชุมหรือในกลุ่มคนส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.05 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
34	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา	4.54	0.73	มากที่สุด
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.49	0.78	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
36	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.48	0.82	มาก
37	ผู้บริหารสถานศึกษานำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา รวมถึงแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.40	0.79	มาก
รวม		4.48	0.78	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 35 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 ข้อที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82 และข้อที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษานำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา รวมถึงแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษา โดยจะพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ	4.51	0.76	มากที่สุด
39	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ และ ประสบการณ์ของตนเอง ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานมา ประกอบการพิจารณาก่อนตัดสินใจ	4.48	0.83	มาก
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแนวโน้ม ผลกระทบที่ จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต และ สามารถกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่าง เหมาะสม	4.40	0.94	มาก
41	ผู้บริหารสถานศึกษานำบทเรียนและ ประสบการณ์ในอดีตที่เรียนรู้ของตนเอง ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมา ประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	4.36	0.90	มาก
42	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และนวัตกรรม การบริหารงานยุคใหม่ มาประยุกต์ใช้กับ บริหารงาน	4.40	0.94	มาก
รวม		4.43	0.87	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight) โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณา

รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 38 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ และประสบการณ์ของตนเอง ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานมาประกอบการพิจารณาก่อนตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.83 ข้อที่ 40 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแนวโน้ม ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต และสามารถกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94 ข้อที่ 42 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และนวัตกรรมการบริหารงานยุคใหม่ มาประยุกต์ใช้กับบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94 เช่นกัน และข้อที่ 41 ผู้บริหารสถานศึกษานำบทเรียนและประสบการณ์ในอดีตที่เรียนรู้ของตนเอง ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นลำดับแรก	4.42	0.78	มาก
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถเมื่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเกิดปัญหาและความเดือดร้อน	4.38	0.84	มาก
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของชุมชน	4.48	0.72	มาก

หรือองค์กรที่อยู่ร่วมในบริบททางสังคมกับ
สถานศึกษา

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	4.53	0.66	มากที่สุด
47	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและ แนวทางปฏิบัติในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ไม่ให้เกิดมลพิษ	4.42	0.85	มาก
48	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิด ความคุ้มค่าไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมและ ธรรมชาติ	4.51	0.76	มากที่สุด
รวม		4.46	0.77	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship) โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 46
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู
บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ
0.66 และข้อที่ 48 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้
ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 45 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการ
ศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของชุมชนหรือองค์กร
ที่อยู่ร่วมในบริบททางสังคมกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า

เท่ากับ 0.72 ข้อที่ 43 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 ข้อที่ 47 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ไม่ให้เกิดมลพิษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 และ ข้อที่ 44 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่กำลังความสามารถเมื่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเกิดปัญหาและความเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
49	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนว่ามีคุณค่า และศักยภาพเฉพาะตน	4.56	0.70	มากที่สุด
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนโดยเชื่อว่าทุกคนสามารถ พัฒนาให้ดีขึ้นได้	4.58	0.70	มากที่สุด
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากร ทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมการศึกษา อบรมและการหาความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนา ตนเอง	4.64	0.61	มากที่สุด
52	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากร ทางการศึกษาและนักเรียนพัฒนาตนเองให้มี เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.63	0.66	มากที่สุด

53	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	4.57	0.69	มากที่สุด
----	---	------	------	-----------

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
54	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.49	0.75	มาก
55	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้าและนำเสนอวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในทุกด้าน	4.45	0.80	มาก
56	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามและให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.50	0.75	มากที่สุด
รวม		4.55	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรัศรัชนธ์ ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 51 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมการศึกษา อบรมและการหาความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 ข้อที่ 52 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนพัฒนาตนเองให้มีเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.66 ข้อที่ 50 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน โดยเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 ข้อที่ 53 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู

บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 ข้อที่ 49 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนว่ามีคุณค่าและศักยภาพเฉพาะตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 และข้อที่ 56 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามและให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 54 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75 และข้อที่ 55 ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้าและนำเสนอวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
57	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นจากคนส่วนใหญ่เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงาน	4.42	0.84	มาก
58	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.40	0.85	มาก
59	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทุกกลุ่มงานในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.41	0.89	มาก
60	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน	4.36	0.94	มาก
61	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีโอกาสเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.45	0.85	มาก



ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
62	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับวิธีการ ประนีประนอมและไกล่เกลี่ยร่วมกัน เมื่อเกิด ปัญหาความขัดแย้ง	4.50	0.77	มากที่สุด
63	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าความสำเร็จที่ เกิดขึ้นล้วนเป็นผลมาจากทุกกลุ่มงานใน สถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกัน	4.49	0.73	มาก
รวม		4.43	0.84	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 62 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับวิธีการประนีประนอมและไกล่เกลี่ยร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 63 ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นล้วนเป็นผลมาจากทุกกลุ่มงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 ข้อที่ 61 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีโอกาสเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 ข้อที่ 57 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นจากคนส่วนใหญ่เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 ข้อที่ 59 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทุกกลุ่มงานในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.89 ข้อที่ 58 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 และข้อที่ 60 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94 ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้ สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์ การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีสุขภาพดี (Happy Body)	4.31	0.84	มาก
2	น้ำใจงาม (Happy Heart)	4.46	0.80	มาก
3	การผ่อนคลาย (Happy Relax)	4.25	0.94	มาก
4	การหาความรู้ (Happy Brain)	4.52	0.72	มากที่สุด
5	คุณธรรม (Happy Soul)	4.46	0.76	มาก
6	ใช้เงินเป็น (Happy Money)	4.30	0.90	มาก
7	ครอบครัวที่ดี (Happy Family)	4.32	0.87	มาก
8	สังคมดี (Happy Society)	4.47	0.73	มาก
รวม		4.39	0.82	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80 ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.87 ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.90 และด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	4.54	0.67	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ	4.34	0.88	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนออกกำลังกายเป็นประจำ โดยเฉลี่ย 3-5 วัน/สัปดาห์	3.99	0.97	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแบ่งเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนอย่างชัดเจน	4.15	0.91	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเลือกที่จะให้อภัยมากกว่าเก็บมาเป็นอารมณ์โกรธ	4.40	0.82	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ	4.45	0.77	มาก
รวม		4.31	0.84	มาก

จากตาราง 16 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเลือกที่จะให้อภัยมากกว่าเก็บมาเป็นอารมณ์โกรธ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82 ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.88 ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแบ่งเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.91 และข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนออกกำลังกายเป็นประจำ โดยเฉลี่ย 3-5 วัน/สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.97 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข	4.54	0.74	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนพร้อมจะแบ่งปันซึ่งกันและกันไม่ว่าจะร้องขอหรือไม่ก็ตาม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.37	0.85	มาก
รวม		4.46	0.80	มาก

จากตาราง 17 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.74 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนพร้อมจะแบ่งปันซึ่งกันและกันไม่ว่าจะร้องขอหรือไม่ก็ตาม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนนอนหลับพักผ่อนอย่าง เพียงพอ โดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมง/วัน ขึ้นไป	4.06	1.06	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนมีงานอดิเรกที่ชอบใช้เวลา ว่างจากการเรียนหรือทำงาน	4.16	1.07	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนจะหากิจกรรมที่ผ่อนคลาย ทำเมื่อรู้สึกกังวลหรือเครียดจากการเรียนหรือ การทำงาน	4.24	0.94	มาก
12	สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ตามความเหมาะสม	4.29	0.90	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนใช้การฝึกสมาธิเพื่อจัดการ กับสภาพจิตใจ	4.21	0.98	มาก
14	สถานศึกษามีงานเลี้ยงหรือกิจกรรม นันทนาการตามโอกาสต่าง ๆ	4.51	0.71	มากที่สุด
รวม		4.25	0.94	มาก

จากตาราง 18 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 14 สถานศึกษามีงานเลี้ยงหรือกิจกรรมนันทนาการตามโอกาสต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ ข้อที่ 12 สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.90 ข้อที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนจะหากิจกรรมที่ผ่อนคลายทำเมื่อรู้สึกกังวลหรือเครียดจากการเรียนหรือการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94 ข้อที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนใช้การฝึกสมาธิเพื่อจัดการกับสภาพจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.98 ข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีงานอดิเรกที่ชอบทำเวลาว่างจากการเรียนหรือทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 4.07 และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมง/วัน ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.06 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ว่าไม่มีวันจบสิ้น เรียนรู้ได้ตลอดเวลา	4.61	0.63	มากที่สุด
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาที่หลากหลายรอบตัว	4.50	0.76	มากที่สุด
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้	4.56	0.69	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนาทางวิชาชีพ	4.51	0.76	มากที่สุด
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าใจเรื่องของสิทธิหน้าที่และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง	4.48	0.72	มาก
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน	4.47	0.73	มาก
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษานำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานสู่สาธารณะ	4.48	0.77	มาก
รวม		4.52	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 19 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ว่าไม่มีวันจบสิ้น เรียนรู้ได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.63 ข้อที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 ข้อที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 ข้อที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาที่หลากหลายรอบตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา

และนักเรียนเข้าใจเรื่องของสิทธิ หน้าที่และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 ข้อที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษานำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานสู่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และข้อที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนไม่ทำสิ่งที่ผิดหลักศีลธรรม แม้จะมีโอกาสก็ตาม	4.45	0.77	มาก
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	4.55	0.66	มากที่สุด
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.37	0.84	มาก
รวม		4.46	0.76	มาก

จากตาราง 20 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 และอยู่ในระดับมาก จำนวน

2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนไม่ทำสิ่งที่ผิดหลักศีลธรรมแม้จะมีโอกาสก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และข้อที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีอาชีพเสริมนอกเหนือจากงานประจำ	4.22	1.01	มาก
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการวางแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ	4.35	0.85	มาก
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการออมเงินอย่างเป็นระบบ	4.33	0.84	มาก
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเมื่อมีความจำเป็น	4.29	0.91	มาก
รวม		4.30	0.90	มาก

จากตาราง 21 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้แก่ ข้อที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการวางแผนการใช้
จ่ายอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.85 ข้อที่ 27
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการออมเงินอย่างเป็นระบบ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84 ข้อที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษาจัด
ให้มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเมื่อมี
ความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.91 และข้อที่ 25
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีอาชีพเสริมนอกเหนือจากงาน
ประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.01 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็น
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
29	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนได้รับกำลังใจจากครอบครัว อยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหา	4.48	0.75	มาก
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนให้เวลากับครอบครัวอย่าง เต็มที่	4.24	0.94	มาก
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและนักเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกับ ครอบครัวอยู่เสมอ	4.23	0.92	มาก
รวม		4.32	0.87	มาก

จากตาราง 22 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy
Family) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ
0.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้แก่ ข้อที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้รับกำลังใจจากครอบครัวอยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75 ข้อที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนให้เวลากับครอบครัวอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.94 และข้อที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกับครอบครัวอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.92 ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
32	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น	4.42	0.75	มาก
33	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในองค์กร	4.44	0.76	มาก
34	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.44	0.76	มาก
35	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทุกคนทำความดีเพื่อผู้อื่น	4.47	0.72	มาก
36	ท่านตระหนักว่าทุกคนมีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้	4.49	0.70	มาก
37	ท่านตระหนักว่าการมีสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้มีความสุข	4.56	0.70	มากที่สุด
รวม		4.47	0.73	มาก

จากตาราง 23 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy

Society) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 37 ท่านตระหนักว่าการมีสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้มีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 36 ท่านตระหนักว่าทุกคนมีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 ข้อที่ 35 สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทุกคนทำความดีเพื่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 ข้อที่ 33 สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 ข้อที่ 34 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 เช่นกัน และข้อที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตครูในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความพึงพอใจในชีวิตครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
---------	---	-----------	------	-------

1	การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest)	4.49	0.69	มาก
2	มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude)	4.51	0.67	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านที่	ความพึงพอใจในชีวิตครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3	ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals)	4.46	0.72	มาก
4	อัตมโนทัศน์ (Self-Concept)	4.49	0.67	มาก
5	ระดับอารมณ์ (Mood Tone)	4.42	0.72	มาก
รวม		4.47	0.69	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 รองลงมาคือด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 และด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ครูในสถานศึกษามาทำงานตรงเวลา	4.42	0.70	มาก
2	เมื่อสถานศึกษาจัดกิจกรรมโดยให้เข้าร่วมตามความสมัครใจ จะมีครูเข้าร่วมทุกครั้ง	4.39	0.76	มาก
3	ท่านคิดว่าการทำงานคือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง	4.59	0.64	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษานำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	4.50	0.72	มากที่สุด
5	ครูในสถานศึกษามองว่าการพบปะและทำความรู้จักกันเป็นเรื่องดี	4.53	0.61	มากที่สุด
รวม		4.49	0.69	มาก

จากตาราง 25 ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการทำงานคือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 ข้อที่ 5 ครูในสถานศึกษามองว่าการพบปะและทำความรู้จักกันเป็นเรื่องดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษานำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ครูในสถานศึกษามาทำงานตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70 และข้อที่ 2

เมื่อสถานศึกษาจัดกิจกรรมโดยให้เข้าร่วมตามความสมัครใจ จะมีครูเข้าร่วมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนต่างก็มีคุณค่าในตัวเอง	4.55	0.59	มากที่สุด
7	ครูในสถานศึกษาจะไม่อ่อนแอและไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค	4.49	0.73	มาก
8	ครูในสถานศึกษามองว่าปัญหาที่พบเจอเป็นเรื่องปกติของชีวิต	4.43	0.79	มาก
9	ครูในสถานศึกษามองว่าทุกปัญหาเราสามารถแก้ไขได้เสมอ	4.56	0.61	มากที่สุด
10	เมื่อครูในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำงานจะตั้งใจทำให้สำเร็จโดยไม่ผัดผ่อนให้ผู้อื่น	4.52	0.66	มากที่สุด
11	ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำในปัจจุบันมากกว่าเรื่องราวในอดีต	4.48	0.64	มาก
รวม		4.51	0.67	มากที่สุด

จากตาราง 26 ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 9 ครูในสถานศึกษามองว่าทุกปัญหาเรา

สามารถแก้ไขได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนต่างก็มีคุณค่าในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.59 ข้อที่ 10 เมื่อครูในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำงานจะตั้งใจทำให้สำเร็จโดยไม่ผลักรวาทะให้ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.66 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 7 ครูในสถานศึกษาจะไม่อ่อนแอและไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหาอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 ข้อที่ 11 ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำในปัจจุบันมากกว่าเรื่องราวในอดีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 และข้อที่ 8 ครูในสถานศึกษามองว่าปัญหาที่พบเจอเป็นเรื่องปกติของชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) โดยรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals)				
ข้อที่		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12	ครูในสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ชัดเจน	4.55	0.64	มากที่สุด
13	งานที่ครูในสถานศึกษารับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.53	0.61	มากที่สุด
14	งานที่ครูในสถานศึกษารับผิดชอบไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	4.20	1.14	มาก
15	เมื่อครูในสถานศึกษาทำงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะให้รางวัลตนเอง	4.47	0.66	มาก
16	ครูในสถานศึกษามีโอกาสทำงานให้ประสบความสำเร็จได้	4.54	0.59	มากที่สุด
17	แม้ครูในสถานศึกษาจะทำงานไม่ประสบความสำเร็จก็สามารถเริ่มใหม่ได้เสมอ	4.48	0.67	มาก

รวม	4.46	0.72	มาก
-----	------	------	-----

จากตาราง 27 ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 12 ครูในสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 ข้อที่ 16 ครูในสถานศึกษามีโอกาสทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.59 ข้อที่ 13 งานที่ครูในสถานศึกษารับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 17 แม้ครูในสถานศึกษาจะทำงานไม่ประสบความสำเร็จก็สามารถเริ่มใหม่ได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 ข้อที่ 15 เมื่อครูในสถานศึกษาทำงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะให้รางวัลตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.66 และข้อที่ 14 งานที่ครูในสถานศึกษารับผิดชอบไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.14 ตามลำดับ

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
18	ครูในสถานศึกษาแม้จะมีเรื่องกระทบต่อจิตใจก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้	4.50	0.63	มากที่สุด
19	ครูในสถานศึกษาแม้ร่างกายจะไม่พร้อมทำงานแต่ก็สามารถอดทนทำงานให้สำเร็จได้	4.42	0.74	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20	ครูในสถานศึกษาใช้อดีตที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการดำเนินชีวิต	4.52	0.63	มากที่สุด
21	ครูในสถานศึกษาไม่กลัวการเรียนรู้ที่จะทำสิ่งใหม่	4.53	0.66	มากที่สุด
รวม		4.49	0.67	มาก

จากตาราง 28 ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำนครราชสีมา ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 21 ครูในสถานศึกษาไม่กลัวการเรียนรู้ที่จะทำสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.66 ข้อที่ 20 ครูในสถานศึกษาใช้อดีตที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.63 ข้อที่ 18 ครูในสถานศึกษาแม้จะมีเรื่องกระทบต่อจิตใจก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.63 และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 19 ครูในสถานศึกษาแม้ร่างกายจะไม่พร้อมทำงานแต่ก็สามารถอดทนทำงานให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.74

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
22	ครูในสถานศึกษาเมื่อมีอารมณ์โกรธ จะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.43	0.64	มาก
23	ครูในสถานศึกษาสามารถมีความสุขกับสิ่งที่อยู่รอบตัวได้	4.35	0.81	มาก
24	ควรรักและเมตตาทุกคนแม้คนนั้นจะทำไมดีกับเราก็ตาม	4.49	0.67	มาก
25	ครูในสถานศึกษามองว่าสิ่งที่พบเจอเป็นสิ่งที่ดีที่สุด	4.45	0.74	มาก
26	ครูในสถานศึกษาเมื่อรู้สึกเศร้าจะหากิจกรรมทำเพื่อผ่อนคลาย	4.42	0.68	มาก
27	ครูในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส	4.39	0.76	มาก
รวม		4.42	0.72	มาก

จากตาราง 29 ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 24 ควรรักและเมตตาทุกคนแม้คนนั้นจะทำไมดีกับเราก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 ข้อที่ 25 ครูในสถานศึกษามองว่าสิ่งที่พบเจอเป็นสิ่งที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.74 ข้อที่ 22 ครูในสถานศึกษาเมื่อมีอารมณ์โกรธ จะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 ข้อที่ 26 ครูในสถานศึกษาเมื่อรู้สึกเศร้าจะหากิจกรรมทำเพื่อผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.68 ข้อที่ 27 ครูในสถานศึกษา

เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76 และข้อที่ 23 ครูในสถานศึกษาสามารถมีความสุขกับสิ่งที่อยู่รอบตัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์การแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ก่อนดำเนินการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของตัวแปร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.4.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ซึ่งตัวแปรควรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง แต่ไม่มากเกินไป ($r > 0.85$) จนทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline, 2016) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว

ตัวแปร	ภาวะผู้นำไปบริการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเป็นองค์กร แห่งความสุข	ความพึงพอใจ ในชีวิตครู
ภาวะผู้นำไปบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	1.00		
ความเป็นองค์กร แห่งความสุข	0.854 ***	1.00	
ความพึงพอใจในชีวิตครู	0.744 ***	0.825 ***	1.00
$\bar{x}$	4.42	4.38	4.47
S.D.	0.69	0.64	0.52
Sk	-1.53	-1.07	-0.78
Ku	2.36	0.84	-0.12

หมายเหตุ : *** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 30 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้งหมด พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.69) และ ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ซึ่งอยู่ระหว่าง -1.53 ถึง -0.78 ซึ่งไม่เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของไคลน์ (Kline, 2016) และค่า z-values ของความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.12 ถึง 2.36 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของไคลน์ (Kline, 2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ลำดับต่อไป

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่า ความสัมพันธ์ของตัว

แปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($r = 0.854$) รองลงมาคือ ความเป็นองค์กรแห่งความสุขกับความพึงพอใจในชีวิตครู ($r = 0.825$) และภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในชีวิตครู ($r = 0.744$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.744 - 0.854 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ต่อไป

2.4.2 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “อิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง” ดังนั้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าเส้นทาง (Path Analysis) สามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู โดยมีตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และตัวแปรภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ซึ่งมีค่าสถิติที่ใช้เป็นดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ซึ่งเป็นค่าแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Chi-square Goodness of Fit Test) 2) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ ($\text{Chi-square} / \text{df}$) ซึ่งเป็นค่าแสดงระดับความสอดคล้อง 3) ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยม ได้แก่ ค่าสถิติที่แสดงความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ที่แสดงในรูปแบบของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และค่า GFI ที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) เป็นค่าที่แสดงว่าโมเดลของการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) 5) ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) และ 6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index : RMSEA) เป็นค่าดัชนีบอกว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล

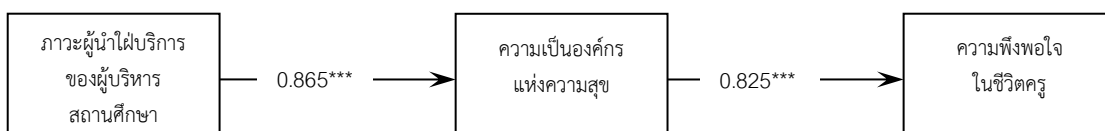
เชิงประจักษ์อย่างดีมากหรือไม่ เมื่อนำค่าสถิติที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงตามหลักวิชาการ ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นไปตามเกณฑ์จึงจะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลการพิจารณา
Chi-square	-	1.17	-
df	-	1	-
Chi-square / df	< 2.00	1.17	ผ่านเกณฑ์
p	> .05	.280	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.900	0.999	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.900	0.999	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.900	0.999	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.050	0.010	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.050	0.041	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 31 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่ามีค่า Chi-square เท่ากับ 1.17 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 มีค่า Chi-square / df เท่ากับ 1.17 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Chi-square / df < 2.00) และไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาจากดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนอื่น ๆ พบว่า หลังจากปรับโมเดลมีค่าต่าง ๆ เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.010 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความ

คลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.041 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าเส้นทางอิทธิพลตามสมมติฐานสามารถอธิบายอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลางได้



Chi-square = 1.17, df = 1, p-value = .280, Chi-square / df = 1.17,

GFI = 0.999, AGFI = 0.999, CFI = 0.999, RMSEA = 0.010, SRMR = 0.041

ภาพประกอบ 9 เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จากภาพประกอบ 9 พบว่า เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวภายนอก (Exogenous Variable) 1 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ส่วนตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นตัวแปรคั่นกลางและความพึงพอใจในชีวิตครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรเกณฑ์ เมื่อนำมาอธิบายในรูปแบบของเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร จึงได้รายละเอียด ดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ตัวแปรเกณฑ์ ตัวแปรพยากรณ์	ความเป็นองค์กรแห่งความสุข			ความพึงพอใจในชีวิตครู		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำไปบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.865***	-	0.865***	-	0.713***	0.713***
ความเป็นองค์กร แห่งความสุข	-	-	-	0.825***	-	0.825***
R^2	0.748			0.680		

หมายเหตุ : *** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 32 พบว่าตัวแปรในเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตครู ได้ร้อยละ 68.00 ($R^2 = 0.680$) โดยพบว่าความพึงพอใจในชีวิตครูได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในเส้นทางอิทธิพลทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ความเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

2.4.2.1 ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข

อิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ที่มีต่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.865$, p-value < .001) โดยเป็นอิทธิพลทางบวก ดังนั้น เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่มขึ้นด้วย เช่นเดียวกับอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ที่ตัวแปรภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีต่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\beta = 0.865$, p-value < .001)

2.4.2.2 ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู

อิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูมากที่สุด คือ ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\beta = 0.825$, $p\text{-value} < .001$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.713$, $p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 2 ตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู ดังนั้น เมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู คือ ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\beta = 0.825$, $p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู เมื่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลให้ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู คือ ตัวแปรภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.713$, $p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขทำให้ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีสะเกษ เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีสะเกษ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีสะเกษ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 269 คน ได้จากการกำหนดตามตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชินันท์ คล้ายมณี, 2560) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าความเชื่อมั่นของความเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าเท่ากับ 0.981 และค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในชีวิตครู มีค่าเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่ บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship) ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community) ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight) ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ด้านที่ 3 การเยียวยา (Healing) และด้านที่ 1 การฟัง (Listening) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society) ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) ด้านที่ 6 ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money) และด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านที่ 2 มีความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) และด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ห้ิทธิพลพบว่าความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในเส้นทางอิทธิพลทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

4.1 ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข

อิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ที่มีต่อตัวแปรองค์กรแห่งความสุข คือ ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.865$, $p\text{-value} < .001$) โดยเป็นอิทธิพลทางบวก ดังนั้น เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่มขึ้นด้วย เช่นเดียวกับอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ที่ตัวแปรภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีต่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\beta = 0.865$, $p\text{-value} < .001$)

4.2 ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู

อิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูมากที่สุด คือ ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\beta = 0.825$, $p\text{-value} < .001$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.713$, $p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 2 ตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู ดังนั้น เมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู คือ ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\beta = 0.825$, $p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู เมื่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครู คือ ตัวแปรภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = 0.713$, $p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุขทำให้ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง ผู้วิจัยพบข้อสังเกตและประเด็นสำคัญจึงนำมาอภิปรายดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษา ยุคปัจจุบันจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถนำพาจิตวิญญาณของคนในองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ โดยสิ่งที่ขาดไม่ได้ที่ผู้บริหารต้องมีและเกิดขึ้นเป็นคุณลักษณะคือ “ภาวะผู้นำ” เพราะเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำในทุกยุคสมัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามหากผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ก็เป็นที่น่าเชื่อได้ว่าจะสามารถบริหารองค์กรนั้นได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการสื่อสารที่ฉับไว สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้คนส่วนใหญ่มีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนกระจายอำนาจในการควบคุมการทำงาน ซึ่งลักษณะของผู้นำดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญของแนวคิด “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ” (Servant Leadership) อันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน วราพร จะรอนรัมย์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ญัฐฐา ปัทมานุสรณ์ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) และอีก 9 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) รองลงมา คือ ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship) ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community) ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight) ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ด้านที่ 3 การเยียวยา (Healing) และด้านที่ 1 การฟัง (Listening) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นอาจเนื่องมาจากบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร (บางแนวคิดจะใช้คำว่าทรัพยากรมนุษย์) เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หากบุคคลได้รับการพัฒนาย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคคลนั้นผู้วิจัยได้ทบทวนกรรมและพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการได้กล่าวสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ เพจและหว่อง (Page and Wong, 2000), สเปียร์ส และคณะ (Spears et al., 2001) และกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002) กล่าวว่า การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) คือ การที่ผู้นำมีความเชื่อว่าแต่ละคนมีคุณค่าภายในจิตใจมากกว่าคุณค่าจากสิ่งที่เห็นภายนอก ฉะนั้นจึงถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้นำในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาและสร้างความเจริญอกงามให้แก่ผู้ตาม ส่วนลอบ (Laub, 2000) ได้กล่าวว่า การพัฒนาผู้อื่น (Develop people) คือ การที่ผู้นำใช้อำนาจในบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้อื่น เตรียมการให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ เป็นที่ปรึกษาและให้การช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้เจริญอกงามและเติบโต มองเห็นความขัดแย้งว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้ยังเป็นตัวอย่างในการแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมาะสมในเรื่องความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อันเป็นการกระตุ้นเกิดความเชื่อมั่นและอยากที่จะกระทำตาม ยูคส์ (Yukl, 2010) ยังกล่าวอีกว่าการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ ปรึกษาและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะไม่เกิดประโยชน์กับตนเองก็ตาม ย่อมทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเจริญเติบโต (Personal Growth) นอกจากนี้คีธ (Keith, 2010) ยังเห็นว่าการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Developing your colleagues) คือ การมอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติได้เจริญเติบโตและเกิดการพัฒนาร่วมกันไปสู่เป้าหมายร่วมกัน กล่าวโดยสรุปนักวิชาการกลุ่มนี้

มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตัวบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่จะสร้างเสริมให้ความเป็นภาวะผู้นำไปบริการเกิดความเข้มแข็งและคงทนในที่สุด ผู้วิจัยยังศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิจัยที่ศึกษาและมีผลการวิจัยที่สอดคล้องดังนี้ สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การโน้มน้าวจิตใจ การบำรุงรักษา การสร้างชุมชนและการมีมโนทัศน์ นอกจากนี้ทีพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล การให้บริการ การตระหนักรู้ การสร้างมโนทัศน์ การสร้างชุมชน การเยียวยา การเป็นผู้ฟังที่ดี การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล และการโน้มน้าว

2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการบริหารความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและระบบการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยขององค์กร The New Economics Foundation (NEF) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความอยู่ดีมีความสุขและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรและถือเป็นการช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กรได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของงาน (วรชัย รัตนดวงตา, 2551) ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์ตัน (Burton, 2010) ที่กล่าวว่า การทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขจะช่วยสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานในองค์กร เพราะหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ฉะนั้นองค์กรจึงควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี นอกจากนี้องค์กรยังต้องพยายามลดความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ เช่น ความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิและเสรีภาพ สวัสดิการของพนักงาน และมาตรฐานการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึง

จำเป็นต้องส่งเสริมในด้านที่กล่าวมาข้างต้นนี้ และบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตามกรอบของกฎหมาย ทั้งนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นแต่ยังต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่ทั้งต่อตนเอง ชุมชนและสังคม อย่างยั่งยืน ส่วน พัทธพรณ เวียงเก่า (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ตามเกณฑ์ดัชนีวัดความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ของกระทรวงสาธารณสุข) นอกจากนี้ สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) และอีก 7 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body) ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นอาจเนื่องมาจากการสร้างความรู้และการแสวงหาความรู้เป็นประตูสู่ความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรโดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพราะเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีความรู้ที่หลากหลายจึงจำเป็นที่จะต้องจัดการและรวบรวมให้เป็นระบบ ทุกคนเข้าถึงได้ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ความรู้นั้นอาจมิได้หมายถึงความรู้ในวิชาชีพเพียงอย่างเดียวหากแต่รวมถึงความรู้ในการแก้ปัญหาที่นอกเหนือจากวิชาชีพ อาจเป็นความรู้ทักษะชีวิตหรือความรู้ใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสถานศึกษามีบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานคือ ครู หากครูได้รับการพัฒนาความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และความสุขอย่างยั่งยืนของสถานศึกษาได้ โดยแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ผู้นำเสนอแนวคิด HAPPY 8 หรือความสุข 8 ประการ กล่าวว่าหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น คือ Happy Brain : การหาความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในการเป็น

เมื่ออาชีพส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องควบคู่ไปกับการมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จนสามารถแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นได้ โดยแนวคิดเรื่องการหาความรู้ผู้วิจัยได้ทบทวนกรรมและพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขได้กล่าวสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) กล่าวว่า การจะกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นต้องมีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้นคือ กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (Process) ได้แก่ คณะทำงานสร้างสุข ช่องทางการสื่อสาร กิจกรรมที่เน้นสร้างทุนมนุษย์ และสร้างการเรียนรู้ ส่วน คุปตะ ; อัศวาล และชวัน (Gupta ; Agrawal and Chavan, 2020) ได้ศึกษาดัชนีความสุขขององค์กร (OHI): การศึกษากับนักวิชาการในปูเน่ มีปัจจัยที่ได้รับการพิสูจน์ผ่านการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขขององค์กร (OHI) ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ซึ่ง ปัจจัยแรกที่ถูกกล่าวถึงคือ การรู้สึกมีคุณค่า หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่า ทักษะ ความรู้ และทัศนคติของพวกเขามีคุณค่าต่อที่ทำงานนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

3. ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตหรือที่เรียกว่า “ความสุขในการใช้ชีวิต” ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้นอกจากปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ถ้าหากบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะมีชีวิตที่พึงพอใจในชีวิตสูง แต่หากไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วนั้นย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตต่ำตามไปด้วย (จุฑามาศ มุสิกเกิด, 2548) ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตเป็นส่วนของการคิดและจิตใจมนุษย์ โดยรอย (Roy, 1985) อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าชีวิตของมนุษย์ประกอบเป็นหน่วยเดียวกันคือ กายและจิต พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นการตอบสนองแบบรวมทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือเมื่อร่างกายแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บและมีสุขภาพจิตที่ดีก็จะทำให้เกิดความสุขแต่เมื่อจิตใจเกิดความทุกข์วิตกกังวล ผิดหวัง เศร้าโศกก็จะทำให้ร่างกายทรุดโทรม เจ็บป่วยได้ ส่วน เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2565) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลังผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตจากการศึกษาของ อมรรัตน์ อภินันท์มหากุล และประสพโชคมั่งสวัสดิ์ (2556) ที่ศึกษาผลของการพัฒนาประเทศต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนไทย ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตนั้นเมื่อพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Contextual Effect) แล้วจะประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

รวมไปถึงรายได้ครัวเรือน และค่าใช้จ่ายในครัวเรือนหากบุคคลมีรายได้ครัวเรือนมากขึ้นจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น แต่ถ้ามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตลดลงเช่นกัน 2) ปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ความหนาแน่นของประชากรมีผลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตเช่นกัน รวมไปถึงระยะเวลาของคนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนั้นทำให้เกิดความผูกพันกับถิ่นฐานเป็นผลให้ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เกิดจากการปรับตัวกับชุมชนและสังคม ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อมมีผลโดยตรงอย่างยิ่งกับความพึงพอใจในชีวิตทุกด้าน ปัญหาสิ่งแวดล้อมยังรุนแรงค่าการประเมินความพึงพอใจในชีวิตยิ่งต่ำลง 3) ปัจจัยทางการเมืองการมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทางการเมืองกับบุคคลใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่า บุคคลที่ไม่แสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือแสดงความคิดเห็นน้อย แสดงให้เห็นว่าการมีสิทธิเสรีภาพทางการเมืองการปกครองควรได้รับการส่งเสริมอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะช่วยส่งเสริมความมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยแล้วยังทำให้ความพึงพอใจในชีวิตของพลเมืองสูงขึ้นด้วย และ 4) ลักษณะส่วนบุคคลและครัวเรือนจากการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลหลายประการส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮลิเวลล์ (Heliwell, 2008) โดยเขาได้อธิบายว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทว่าการประเมินความพึงพอใจในชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม การพักผ่อน การทำงาน และชีวิตครอบครัว พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในชีวิตโดยเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่อายุของบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตแบบตรงกันว่าเมื่อประเมินแบบ Additive Utility อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะเกิดความพึงพอใจในชีวิตสูงสุดเมื่อบุคคลมีอายุ 44 ปี ข้อสังเกตว่าการศึกษาไม่ส่งผลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิต เว้นเสียแต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีโอกาสในการทำงานมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแล้วไม่ขัดแย้งกับการศึกษาของ อีสเตอร์ลี (Easterly, 1999) ที่ใช้อัตราการอ่านออกเขียนได้ของผู้ใหญ่ และอัตราการเข้าเรียนของเด็กเป็นเครื่องบ่งชี้การพัฒนาประเทศ โดย เฮลิเวลล์ (Heliwell, 2008) เพียงแต่จะสะท้อนว่าการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตทางอ้อม เพราะระดับการศึกษามีผลต่อการมีงานทำ ระดับของรายได้ ตลอดจนงานอาชีพของบุคคลก็ส่งผลต่อความกินดีอยู่ดีจนมีอิทธิพลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลในลำดับสุดท้าย จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตลดลง ในขณะที่การสมรสและการอยู่ร่วมกันกับคู่สมรสทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่มีสถานภาพอื่น ได้แก่ หม้าย โสด หย่าร้าง และคู่สมรสที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน โดยสรุปแล้ว ปัจจัย

ทั้ง 4 อาจเป็นดัชนีชี้วัดถึงระดับความพึงพอใจในชีวิตหากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศดี อาจส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตสูง ในทางกลับกันหากเศรษฐกิจแย่ความพึงพอใจในชีวิตอาจต่ำลงเช่นกัน จำนวนประชากรที่มากทำให้สิ่งแวดล้อมไม่ดี เกิดมลพิษก็อาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่ต่ำลง หากได้รับการพัฒนาและแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวอาจส่งผลให้ความพึงพอใจสูงขึ้น ส่วนการที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง มีสิทธิเสรีภาพตามวิถีประชาธิปไตยอาจส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตสูง แต่หากถูกจำกัดเรื่องดังกล่าวความพึงพอใจในชีวิตอาจต่ำลงได้ สุดท้ายไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ การสำเร็จการศึกษา การมีงานทำ รวมไปถึงสถานภาพสมรส โสด หย่าร้าง ก็ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) และอีก 4 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals) และด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นอาจเนื่องมาจากการประกอบอาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วยหรือครู ต่างต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา โดยมีใจมุ่งหวังอยากที่จะพัฒนาศิษย์ให้มีพัฒนาการทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทย และพลเมืองโลก พร้อมสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษดา ผ่องพิทยา (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การเป็นบุคคลที่มีความมานะบากบั่น เพียรพยายาม เข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ อดทนในการสั่งสอนลูกศิษย์ รวมไปถึงอดทนต่อการปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ของลูกศิษย์ สิ่งเหล่านี้คือคุณลักษณะของผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู นอกจากนี้นิวการ์เทน และคณะ (Neugarten et al., 1961) ได้กล่าวถึง ดัชนีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Index) ทั้งหมด 5 ประการ โดยประการหนึ่งมีรายละเอียดว่า การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในชีวิตได้นั้นต้องดูว่ามีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิตหรือไม่ กล่าวคือการมีทัศนคติเกี่ยวกับชีวิตว่าชีวิตนั้นมีความหมาย ต้องยอมรับและสามารถยืดหยุ่นได้ มีความมุ่งมั่นและหนักแน่นในการแก้ไข ปัญหาที่หนักหน่วง โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงเรื่องราวในอดีตและมองปัญหาเหล่านั้นว่าเป็นบททดสอบของชีวิตอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ซึ่ง ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ (2560) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลทำงานทำงานด้วยความอดทนกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเท ขยันทำให้สำเร็จ

ลุล่วง มีความคงทนตลอดจนภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนั้น ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของการมีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งบัคเกอร์และเดเมรูติ (Bakker and Demerouti, 2008) ยังกล่าวอีกว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในระดับบุคคลและระดับองค์การ ส่วน แซคส์ (Saks, 2006) ได้อธิบายเพิ่มเติมไปอีกว่า พนักงานที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวมานี้ ล้วนแล้วแต่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต

4. อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในเส้นทางอิทธิพลทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ผ่านความเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ต่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.865 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ต่อความพึงพอใจในชีวิตครู มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.825 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ต่อความพึงพอใจในชีวิตครูได้รับ ผ่านความเป็นองค์กรแห่งความสุข ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการหากจะบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ย่อมต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรในนี้หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขต้องมีระบบพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อการพัฒนาที่

ยั่งยืนขององค์กร ทว่าชีวิตของมนุษย์นั้นประกอบเป็นหน่วยเดียวกันคือ กายและจิต พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นการตอบสนองแบบรวมทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือเมื่อร่างกายแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และมีสุขภาพจิตที่ดีก็จะทำให้เกิดความสุขแต่เมื่อจิตใจเกิดความทุกข์วิตกกังวล ผิดหวัง เศร้าโศกก็จะทำให้ร่างกายทรุดโทรม เจ็บป่วยได้ ดังที่ รอย (Roy, 1985) ได้เคยกล่าวไว้ โดยความเป็นองค์กรแห่งความสุขจะช่วยสร้างความสุขในการทำงานเพราะการสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและระบบการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยขององค์กร The New Economics Foundation (NEF) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความอยู่ดีมีมีความสุขและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรและถือเป็นการช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กรได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของงาน (วรชัย รัตนดวงตา, 2551) และทำที่สุดย่อมส่งผลถึงความสุขและความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานของครู ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนจนทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ คินเตโรส และคณะ (Quinteros et al., 2023) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำไปบริการส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนภาวะผู้นำไปบริการส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางไปยังความพึงพอใจในชีวิต

4.2 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ต่อตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.865 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลให้ความเป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำไปบริการจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเองด้วยความเข้าใจและเต็มใจ โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจนเกิดความไว้วางใจและความสุข นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ผลที่ตามมาคือทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเห็น

ออกเห็นใจกัน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขจากการทำงาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสมดุลของความสุขทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว องค์กรและสังคมจนกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนานุคน การโน้มน้าวจิตใจ การบำรุงรักษา การสร้างชุมชน และการมีมโนทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 88.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งผลอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ต่อความพึงพอใจในชีวิตครู มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.825 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตครูเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งความสุขนั้น จากการศึกษาของ เบอร์ตัน (Burton, 2010) พบว่าเป็นสถานที่ที่ผู้บริหารองค์กรและพนักงานร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาระบบการปกป้องและสนับสนุน เรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างยั่งยืนใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ตั้งใจและอดทนทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุได้จริง โดยนิวการ์เทนและคณะ (Neugarten et al., 1961) ให้นิยามว่าหมายถึงความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ ไชยัค (Çayak, 2021) ได้ศึกษาตัวแปรคั่นกลางขององค์กรแห่งความสุขในความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาของครู ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน องค์กรแห่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จากการใช้เทคนิคสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Bootstrapping ชี้ให้เห็นว่าองค์กรแห่งความสุขมีบทบาทในการส่งเสริมความพึงพอใจในชีวิตของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ 1 การฟัง (Listening) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควร รับฟังและเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาประมวลและประกอบการตัดสินใจเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหาร สถานศึกษาต่อไป

1.2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมผ่อนคลายต่าง ๆ หลังเลิกเรียนหรือปฏิบัติงานให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน

1.3 ระดับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คำปรึกษากับครูได้เข้ารับการปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัวและการ ปฏิบัติงาน รวมไปถึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เพื่อฝึกฝนและพัฒนาจิตใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

1.4 อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็น ตัวแปรต้นกลาง พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้รับ อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในเส้นทางอิทธิพลทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นหากต้องการพัฒนา ความพึงพอใจในชีวิตครูให้มีระดับที่สูงขึ้นจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกันในสถานศึกษาที่มีกิจกรรมส่งเสริมการมีภาวะผู้นำ ใฝ่บริการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า หากภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมส่งอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้น นั่นหมายความว่า

ว่าความสุขในสถานศึกษาของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนก็จะเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ดังนั้นควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสุขในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ตามที่ชอบทำเป็นงานอดิเรกหรือทำเวลาว่างจากการเรียน ทำได้ที่สุดทั้ง 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุก็จะส่งอิทธิพลรวมมายังความพึงพอใจในชีวิตครูที่เพิ่มสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่นในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพในบริบทอื่น โดยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาในประเด็นการสร้างความพึงพอใจในชีวิตครู เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกอันจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.3 ควรศึกษากับตัวแปรคั่นกลางอื่น ๆ เพื่อทดสอบทฤษฎีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต

2.4 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบจากทฤษฎีอื่น

บรรณานุกรม

- Arnold B Bakker, & Evangelia Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Australia, N. H. F. O. (2011). Health Workplace Guide.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. In: WHO Press.
- Cavanaugh, J. C. (1990). *Adult development and aging*: Wadsworth/Thomson Learning Belmont, CA.
- Cayak, S. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience 2nd ed.* Fort Worth. Tx Harcourt, College.
- DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). The impact of daily stress on health and mood: psychological and social resources as mediators. *Journal of personality and social psychology*, 54(3), 486.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Easterly, W. (1999). Life during growth. *Journal of economic growth*, 4, 239-276.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American psychologist*, 33(2), 138.
- Gianluca Biggio, & ClaudioG Cortese. (2013). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 8(1), 19823.
- Greenleaf, R. (1970). The servant as leader. *Indianapolis: The Robert K/Greenleaf Center*.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership*. Mahwah. New Jersey: Paulist press.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*: Paulist press.
- Gupta, K., Agrawal, A., & Chavan, H. (2020). Organisational happiness index (Ohi): A study on academicians in Pune. *Pimpt Journal of Research*, 12(4), 49-56.

- Haudan, J. (2018). What is Servant Leadership ? Retrieved from Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/why-servant-leadership-really-works-jim-haudan>.
- Helliwell, J. (2008). Life Satisfaction and Quality of Development.
- Holmes, S. (1985). Pursuit of happiness. *Nursing Mirror*, 161(9), 43.
- Joshua, P. (2012). *Higher education leadership: Servant leadership and the effects on student satisfaction*: Argosy University.
- Keith, K. M. (2010). The Key Practices of Servant-Leaders.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Kumar, A., Kapoor, S., & Narula, V. (2022). Coping with Covid: An Effect of Employee Engagement on Satisfaction with Life in Power Sector of India. *Journal of Positive School Psychology*, 3791-3808.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. *London McGraw-HillBook Co*.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of personality and social psychology*, 71(3), 616.
- Marjolein Kool, & Dierendonck, D. v. (2012). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 422-433.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harp and Row.
- Munar, J. L. S., Juana-Espinosa, S. D., Martínez-Buelvas, L., Abarca, Y. V., & Tirado, J. O. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 10502.
- NEUGARTON, B. L. (1961). The measurment of life satisfaction. *J Gerontol*, 16, 134-143.
- OLA, L. A. (2000). Development of the organizational leadership assessment (OLA) instrument.

- Omar, M. K., Ramdani, N., Mohd, I. H., & Hussein, N. (2018). Organizational happiness index (OHI): A study of a public university in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1984-1994.
- Page, D., & Wong, T. P. (2000). A conceptual framework for measuring servant-leadership. *The Human Factor in Shaping the Course of History and Development; University Press of America: Lanham, MD, USA*.
- Poitrenaud, J., Vallery-Masson, J., Valleron, A. J., Demeestere, M., & Lion, M. R. (1979). Factors related to attitude towards retirement among French preretired managers and top executives. *Journal of Gerontology*, 34(5), 723-727.
- Quinteros-Durand, R., Almanza-Cabe, R. B., Morales-García, W. C., Mamani-Benito, O., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Puño-Quispe, L., Ramírez-Coronel, A. A. (2023). Influence of servant leadership on the life satisfaction of basic education teachers: the mediating role of satisfaction with job resources. *Frontiers in Psychology*, 14, 1167074.
- Roy, S. (1985). *The Best for Professional Nursing Practice*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Setyaningru, R. P., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2020). Servant leadership characteristics, organisational commitment, followers' trust, employees' performance outcomes: a literature review.
- Sharma, R. C. (1975). Population trends, resources and environment: handbook on population education.
- Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 238-253.
- Shichman, S., & Cooper, E. (1984). Life satisfaction and sex-role concept. *Sex roles*, 11, 227-240.
- Spears, L. C., & Noble, J. (2000). James Autry in Des Moines, Iowa.

- Thomson, A. (2021). Leadership for project management Webinar. [Retrieved from <https://www.axelos.com/resource-hub/webinar/leadership-for-projectmanagement-webinar>.].
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*: Psychology Press.
- Yaser Arslan, & Soner Polat. (2017). Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(4), 603-622.
- Yukl, G. (2002). Leadership in organizations 5th ed. In: Pearson Education, Inc.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations 7th ed. In: Pearson Education, Inc.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.
- กรรณิกา ปาป้อง. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). รร.ว.ศธ.แถลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”.
- กฤษฎา ผ่องพิทยา. (2563). คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู. กรุงเทพฯ: หจก. วรานันท์ เอ็นเตอร์ไพรส์.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2555). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: ไนซ์ เอิร์ธ ดีไซน์ จำกัด.
- จิตตวดี เจริญทอง. (2542). ผลของการพยาบาลตามทฤษฎีความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และความพึงพอใจในชีวิตของผู้ป่วยสูงอายุโรคกล้ามเนื้อหัวใจตาย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จุฬามาศ มูลิเกิด. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของคุณ จัหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ชนินันท์ คล้ายมณี. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำไฟบริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ธีรธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว และคณะ. (2559). กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: แอทไฟร์พริ้นท์ จำกัด.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). การวิเคราะห์หัตถิพล (Path Analysis). วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 1(1), 80-81.
- นฤมล ฝ่องใส. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2544). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ ทั้งจันทร์แดง. (2559). กลยุทธ์การจัดการศึกษาเชิงวิเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเวศ วะสี. (2550). สุขภาพดี อยู่ที่ใจ (Spiritual Health). วารสารการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม.

- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พัชรพรรณ เวียงเก่า. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรม นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พริยา เอกวิเศษ. (2552). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). ผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership). วารสารบริหารธุรกิจรังสิต, 5(10), 54-60.
- มติชนออนไลน์. (2566). ครูสาว ลาออกจากราชการ หลังทำงาน 10 ปี เผย เจอระบบกลืนชีวิต ต้องแข่งขันเพื่อชื่อเสียงของ ร.ร. Retrieved from Retrieved from https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_3955414
- มัลลิกา ต้นสน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9(1), 52-62.
- รุ่งทิวา กลัดมุข. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- วรชัย รัตนดวงตา. (2551). 9 องค์กร 9 ความคิด สู่ปี 2032 เตรียมองค์กรให้พร้อมรับคนรุ่น Post 3 Generation XYZ. 2010. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- วรภาพร จะวอนรัมย์. (2563). ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, กรุงเทพฯ.

- วัลลภา องค์ไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้
เกิดความรับผิดชอบ (รายงานผลการวิจัย). Retrieved from Retrieved from
https://tdri.or.th/2014/05/std_2014_05_22/
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำผู้บริหารในองค์กร: แนวคิด หลักการ
ทฤษฎี และงานวิจัย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี. (2566). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา
ปีการศึกษา 2566. Retrieved from Retrieved from
http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/DMC_data/
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2552). ความสุข 8 ประการ Happy 8. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนการปฏิรูปประเทศด้าน
การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ.
- สุพจน์ พันธุ์ณะ. (2542). อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต
ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณศรี พันธุ์แดง. (2565). ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้าง
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).
Retrieved from Retrieved from <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>

- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2554). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม. (2565). ความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรรัตน์ อภินันท์มหากุล และประสพโชค มั่งสวัสดิ์. (2556). ผลของการพัฒนาประเทศต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนไทย. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 53(1), 191 - 213.
- อาภาพร ประนิสอน, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญา อิงอาจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(1), 16-24.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

1. ดร.ราตรี ศรีไพรวรรณ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนະผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไกลกังวล ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. ดร.ศักดิ์ดา คำใส (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนະผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี

3. ดร.ฉวีภา นาคนุบัว (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ศึกษาธิการ วิทยาลัยนະผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร สังข์ประสิทธิ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา)

อดีตอาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

5. นายสุเมธ สิงหวรวงศ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นครู)

อดีตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยาลัยนະครูเชี่ยวชาญ

โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำประจวบคิรีขันธ์

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1 การฟัง (Listening)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)								
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การเยียวยา (Healing)								
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness)								
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion)								
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)								
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight)								
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 8 การดูแล (Stewardship)								
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)								
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building community)								
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
60	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1 มีสุขภาพดี (Happy Body)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)								
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax)								
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain)								
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul)								
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 6 ใช้เงินเป็น (Happy Money)								
25	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family)								
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society)								
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1 การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest)								
1	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2 มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude)								
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals)								
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4 อัตมโนทัศน์ (Self Concept)								
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ระดับอารมณ์ (Mood Tone)								
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
การวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายอลงกรณ์ เดชะ

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ของแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับท่าน
เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 - 30 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- () ครูผู้ช่วย () ครู
() รองผู้อำนวยการสถานศึกษา () ผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. วิทยฐานะ

- () ไม่มีวิทยฐานะ () ขำนาญการ () ขำนาญการพิเศษ
() เชี่ยวชาญ () เชี่ยวชาญพิเศษ

6. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

- () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธุ์

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธุ์ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ **มาก**
 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ **น้อย**
 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การฟัง (Listening)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วยความเต็มใจอย่างตั้งใจ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระแม้จะเป็นความคิดเห็นเชิงลบเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาก็ตาม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจฟังครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนขณะที่กำลังสนทนาโดยไม่รีบแสดงความคิดเห็น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นต่างของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโดยไม่ตัดสิน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากเรื่องที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความคิดเห็นได้					
การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความแตกต่างกัน จึงมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	เมื่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่รีบตัดสิน แต่จะรับฟังเหตุผล พร้อมทั้งสืบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียด ถี่ถ้วนด้วยความยุติธรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วยพื้นฐานของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงความสามารถตามที่ตนเองถนัดที่เป็นประโยชน์กับนักเรียนและสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนปรึกษาได้ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมให้คำแนะนำ เมื่อครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานผิดพลาดและให้โอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเป็นกัลยาณมิตร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดเผยความลับของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนกับผู้อื่น					
การเยียวยา (Healing)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปรียบเทียบปัญหาของตนเอง กับปัญหาของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแต่ละคน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่ประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยพยายามโน้มน้าวให้เขาเข้าใจว่าทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไข					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาไถ่ถามและให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่เคยให้คำปรึกษาอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้เข้มแข็ง และสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนพัฒนาตนเองให้เข้มแข็ง					
การตระหนักรู้ (Awareness)						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างรอบด้าน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาแม้จะมีความซับซ้อนก็ตาม					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้หลักการและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ และรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา โดยไม่ผลักภาระให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกตนเองได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรอง ก่อนตัดสินใจ โดยปราศจากอารมณ์และความรู้สึกส่วนตัว					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่ไม่มีความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโดยเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา					
การโน้มน้าวใจ (Persuasion)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลดีและคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้รับรู้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดหรือใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบนพื้นฐานของกฎระเบียบ อย่างกัลยาณมิตร โดยไม่ใช้การบังคับให้ปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองความต้องการตามที่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนร้องขอ อย่างเหมาะสมภายในขอบเขตและไม่ผิดกฎระเบียบ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวชื่นชม และให้รางวัลแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในโอกาสที่เหมาะสม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตำหนิครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน แต่จะสะท้อนจุดที่ควรปรับปรุงเป็นการส่วนตัว โดยไม่พูดในที่ประชุมหรือในกลุ่มคนส่วนใหญ่					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนว่ามีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษานำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา รวมถึงแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา					
การมองการณ์ไกล (Foresight)						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ และประสบการณ์ของตนเอง ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมาประกอบการพิจารณาก่อนตัดสินใจ					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแนวโน้ม ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต และสามารถกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
41	ผู้บริหารสถานศึกษานำบทเรียนและประสบการณ์ในอดีตที่เรียนรู้ของตนเอง ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
42	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และนวัตกรรมการบริหารงานยุคใหม่ มาไปประยุกต์ใช้กับบริหารงาน					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การดูแล (Stewardship)						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นลำดับแรก					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถเมื่อครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเกิดปัญหาและความเดือดร้อน					
45	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของชุมชนหรือองค์กรที่อยู่ร่วมในบริบททางสังคมกับสถานศึกษา					
46	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					
47	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ไม่ให้เกิดมลพิษ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ					
การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)						
49	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนว่ามีคุณค่าและศักยภาพเฉพาะตน					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโดยเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้					
51	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมการศึกษา อบรมและการหาความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนพัฒนาตนเองให้มีเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
55	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้าและนำเสนอวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญาเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพในทุกด้าน					
56	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามและให้กำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและ นักเรียนในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
การสร้างชุมชน (Building community)						
57	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นจากคนส่วนใหญ่เพื่อ นำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงาน					
58	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มงานในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน					
59	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทุกกลุ่มงานในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน					
60	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ บริหารงาน					
61	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีโอกาสเป็น ผู้นำในสถานการณืต่าง ๆ					
62	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับวิธีการประนีประนอมและไกล่เกลี่ยร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง					
63	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นล้วนเป็นผลมาจากทุกกลุ่มงาน ในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกัน					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มีสุขภาพดี (Happy Body)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนออกกำลังกายเป็นประจำ โดยเฉลี่ย 3-5 วัน/สัปดาห์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแบ่งเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนอย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเลือกที่จะให้อภัยมากกว่าเก็บมาเป็นอารมณ์โกรธ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ					
น้ำใจงาม (Happy Heart)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข					

ข้อที่	ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนพร้อมจะแบ่งปันซึ่งกันและกันไม่ว่าจะร้องขอหรือไม่ก็ตาม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
การผ่อนคลาย (Happy Relax)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมง/วัน ขึ้นไป					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีงานอดิเรกที่ชอบทำ เวลารว่างจากการเรียนหรือทำงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนจะหากิจกรรมที่ผ่อนคลายทำเมื่อรู้สึกกังวลหรือเครียดจากการเรียนหรือการทำงาน					
12	สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนใช้การฝึกสมาธิเพื่อจัดการกับสภาพจิตใจ					
14	สถานศึกษามีงานเลี้ยงหรือกิจกรรมนันทนาการตามโอกาสต่าง ๆ					
การหาความรู้ (Happy Brain)						
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ว่าไม่มีวันจบสิ้น เรียนรู้ได้ตลอดเวลา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาที่หลากหลายรอบตัว					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนาทางวิชาชีพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าใจเรื่องของสิทธิ หน้าที่และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษานำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานสู่สาธารณะ					

ข้อ ที่	ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณธรรม (Happy Soul)						
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนไม่ทำสิ่งที่ผิดหลักศีลธรรม แม้จะมีโอกาสก็ตาม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนแสดงออกถึงความจริงใจซึ่ง กันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
ใช้เงินเป็น (Happy Money)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีอาชีพเสริมนอกเหนือจาก งานประจำ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการวางแผนการใช้จ่าย อย่างเป็นระบบ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีการออมเงินอย่างเป็น ระบบ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่ครู บุคลากร ทางการศึกษาและนักเรียนเมื่อมีความจำเป็น					
ครอบครัวที่ดี (Happy Family)						
29	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้รับกำลังใจจากครอบครัว อยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนใช้เวลากับครอบครัวอย่าง เต็มที่					
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกับ ครอบครัวอยู่เสมอ					
สังคมดี (Happy Society)						
32	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเคารพสิทธิและหน้าที่ของ ผู้อื่น					
33	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในองค์กร					
34	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					

ข้อที่	ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทุกคนทำความดีเพื่อผู้อื่น					
36	ท่านตระหนักว่าทุกคนมีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้					
37	ท่านตระหนักว่าการมีสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้มีความสุข					

**ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ลักษณะความพึงพอใจในชีวิตครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest)						
1	ครูในสถานศึกษามาทำงานตรงเวลา					
2	เมื่อสถานศึกษาจัดกิจกรรมโดยให้เข้าร่วมตามความสมัครใจ จะมีครูเข้าร่วมทุกครั้ง					
3	ท่านคิดว่าการทำงานคือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษานำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางาน					
5	ครูในสถานศึกษามองว่าการพบปะและทำความรู้จักกันเป็นเรื่องดี					
มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนต่างก็มีคุณค่าในตัวเอง					
7	ครูในสถานศึกษาจะไม่อ่อนแอและไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค					
8	ครูในสถานศึกษามองว่าปัญหาที่พบเจอเป็นเรื่องปกติของชีวิต					
9	ครูในสถานศึกษามองว่าทุกปัญหาเราสามารถแก้ไขได้เสมอ					
10	เมื่อครูในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำงานจะตั้งใจทำให้สำเร็จโดยไม่ผลักภาระให้ผู้อื่น					
11	ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำในปัจจุบันมากกว่าเรื่องราวในอดีต					

ข้อที่	ลักษณะความพึงพอใจในชีวิตครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (Congruence Between Desired and Achieved Goals)						
12	ครูในสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ชัดเจน					
13	งานที่ครูในสถานศึกษารับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
14	งานที่ครูในสถานศึกษารับผิดชอบไม่เป็นไปตามเป้าหมาย					
15	เมื่อครูในสถานศึกษาทำงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะให้รางวัลตนเอง					
16	ครูในสถานศึกษามีโอกาสทำงานให้ประสบความสำเร็จได้					
17	แม้ครูในสถานศึกษาจะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ ก็สามารถเริ่มใหม่ได้เสมอ					
อัตมโนทัศน์ (Self Concept)						
18	ครูในสถานศึกษาแม้จะมีเรื่องกระทบต่อจิตใจก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้					
19	ครูในสถานศึกษาแม้ร่างกายจะไม่พร้อมทำงานแต่ก็สามารถอดทนทำงานให้สำเร็จได้					
20	ครูในสถานศึกษาใช้อดีตที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการดำเนินชีวิต					
21	ครูในสถานศึกษาไม่กลัวการเรียนรู้ที่จะทำสิ่งใหม่					
ระดับอารมณ์ (Mood Tone)						
22	ครูในสถานศึกษาเมื่อมีอารมณ์โกรธ จะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้					
23	ครูในสถานศึกษาสามารถมีความสุขกับสิ่งที่อยู่รอบตัวได้					
24	ควรรักและเมตตากับทุกคนแม้คนนั้นจะทำไมดีกับเรากก็ตาม					
25	ครูในสถานศึกษามองว่าสิ่งที่พบเจอเป็นสิ่งที่ดีที่สุด					
26	ครูในสถานศึกษาเมื่อรู้สึกเศร้าจะหากิจกรรมทำเพื่อผ่อนคลาย					
27	ครูในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส					



ภาคผนวก ง
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายอลงกรณ์ เดชชะ

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672457

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 21 กันยายน 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 27 กันยายน 2567

วันที่หมดอายุ : 26 กันยายน 2568

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: A STUDY OF INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AFFECTING LIFE SATISFACTION OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS HAVING HAPPY WORKPLACE AS A MEDIATOR VARIABLE.

Principal investigator: Mr. Alongkorn Decha

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-672457

Documents approved:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 21 September 2024 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 11 July 2024 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 1 date 18 August 2024 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 1 date 18 August 2024 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 27/09/2024

Date of expiration: 26/09/2025

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

Ethics and Research Standards Division
Innovation Building Prof. Dr. Saroch Buasri, Floor 17
Srinakharinwirot University, 10110 Thailand
Tel.: +66-26-495000, 17503 Fax: (02) 2042590



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว 8718/1099



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตกระทำความผิดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไกลกังวล ในพระบรมราชูปถัมภ์

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตกระทำความผิดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายอลงกรณ์ เดชชะ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1099



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย ลพบุรี

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายอลงกรณ์ เดชะ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1099



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เตชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ลฎาภา นาคคูบัว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายอลงกรณ์ เตชะ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1099



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศศิธร สังข์ประสิทธิ์

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้ช่วยฯ ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอเป็นวิทยานิพนธ์ให้ นายอลงกรณ์ เดชะ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1099



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายสุเมธ สิงหวรวงศ์

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายอลงกรณ์ เดชะ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประจำวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 2) ครู จำนวน 50 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานวิทยา

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 21 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ เวียนานท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหิน

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 2) ครู จำนวน 42 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปทุมธานี

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 2) ครู จำนวน 22 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความเห็นชอบเพื่อจัดทำได้ โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 20 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความเห็นชอบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหินวิทยาคม

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรคั่นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 43 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ เวียนานท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองปรางบุรี

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคัต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 13 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ เวียนนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานน้อยวิทยาคม

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 13 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุมัติเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปอแก้วประชาวิทยา

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคตล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความเห็นชอบเพื่อข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 15 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความเห็นชอบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองพลับวิทยา

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 11 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่าวน้อยวิทยานิคม

เนื่องด้วย นายอลงกรณ์ เดชะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวแปรต้นกลาง” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 5 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 898 9945

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายอลงกรณ์ เดชะ

