

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF WORKING HAPPINESS  
OF TEACHER IN MUNICIPALITY SCHOOL UNDER THE LOCAL GOVERNMENT THE  
ORGANIZATION.

ว่าที่ร.ต.หญิงสุริยา ยิ้มยิ้ม<sup>1</sup>, สฎายุ ธีระวณิชตระกูล<sup>2</sup>, คุณวุฒิ คนฉลาด<sup>3</sup>, รุ่ง เจนจิต<sup>4</sup>, สมโภชน์ อเนกสุข<sup>5</sup>  
Purichaya yimyeam<sup>1</sup>, Sadayu Teeravanittrakul<sup>2</sup>, Kunawudh Konchalaed<sup>3</sup>, Rung Janjit<sup>4</sup>, Somport Anaksuk<sup>5</sup>

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup>ที่ปรึกษาหลัก รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>3</sup>ที่ปรึกษาร่วม ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>4</sup>ที่ปรึกษาร่วม ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>5</sup>ที่ปรึกษาร่วม ภาควิชาสถิติและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสัมพันธ์ พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเทศบาล 56 โรงเรียน จำนวน 672 คน ในปีการศึกษา 2554 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 4 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .41-.85 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติขั้นสูง ในการวิเคราะห์และตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล จากการทบทวนวรรณกรรม มี 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงสัมพันธ์ (CFA) ของแต่ละตัวแปรแฝงพบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข (HP) เรียงตามลำดับค่าอิทธิพลรวม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (RE) วัฒนธรรมโรงเรียน (CU) การบริหารงานบุคคล (AD) และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (SL) โดย 2 ตัวแปร คือ การบริหารงานบุคคล และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน ตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 70 3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล / โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

Abstract

The objective of this research was to develop causal relationship of teachers's happiness in the municipality school. The sample derived , through multi-stage sampling were those 672 teachers from 56 schools in the academic year of 2554. Five latent variables were studied. The instrument for data collection was a four point rating scale. It consisted of six parts with the discriminating indices ranged from .45-.85 and .98 of the whole set of reliability index. Hierlevel statistics was used for data analysis to ensure the causal relationship model. The findings revealed as follows : form review of related literature. 1.The causal relationship of working happiness of teachers compose of four latent variables. They are super leadership, personnel management, interpersonal relationship and school culture .The CFA confirms that each latent variable shows construct validity exists. 2. Factors affecting happiness can be ordered based on total effect as follows : interpersonal relationship (RE) school culture (CU) Personnel management (AD) and administrations' superleadership (SL) by which AD and SL influenced indirectly on working happiness through CU. The in-school relationship variable shows direct effect on working happiness significantly. The so-called equation can explain 70 percent of variance accounted for. 3. The causal relationship of teachers working happiness corresponds to empirical data

**Keyword:** Working happiness of teacher municipality school under the local Government organization/  
Causal relationship Model

#### บทนำ

ปัญหาความสุขในปัจจุบันสะท้อนถึงการรับรู้ที่ดีของคนในสังคม และในอีกด้านหนึ่งก็สะท้อนว่ามนุษย์ มีปัญหาทางจิตใจมากขึ้นในสังคมที่ต้องแข่งขันกันอย่าง ดิเรก พงศ์มพัฒน์ [1] ความจริงวันนี้ ปัญหา

วิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสารทำให้โลกแคบลง สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง อย่างมากในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรวันนี้จึงเหมือนภูเขาน้ำแข็งกลางทะเลที่ถูกความรุนแรงของคลื่นลมและกระแสน้ำกัดเซาะตลอดเวลา ทำให้ภูเขาน้ำแข็งไม่ว่าจะใหญ่ โดดเพียงใด ก็ย่อมหนีความจริงของธรรมชาติไม่พ้น คือค่อยๆ ละลายลงและสูญสลายไปในที่สุด จึงไม่มีองค์กร ที่ยิ่งใหญ่ที่สามารถอยู่ได้ตลอดไป ไม่มีองค์กรที่เป็นอมตะ ดังนั้นเพื่อให้องค์กรอยู่ได้นานที่สุด จึงต้องปรับตัว ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาในอนาคต องค์กรจึงต้องมุ่งสู่ความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน [2]

เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ สิ่งที่ต้องการได้จากการมีความสุขในที่ทำงาน คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านผลผลิตที่มีประสิทธิภาพได้ทั้งปริมาณ คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงานมีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ฝึกพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น พนักงานก็จะมีความรักในองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องการต้องการที่สุด

โรงเรียนเทศบาล ในปัจจุบันมีทั้งหมด 1,155 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารและครู กว่า สามหมื่น

คน เมื่อมีการรวมตัวของคนจำนวนหลายคนภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นมากมายไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหารจัดการ ตัวผู้บริหาร ตัวครูผู้สอนเองก็ตาม ส่งผลให้โรงเรียนดำเนินงานไม่สะดวกเท่าที่ควร ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือปัญหาการขาดแคลนครูในอดีต สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [3] ซึ่งให้เห็นว่าระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาในเรื่องครูมากทั้งในเรื่องคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูเกือบร้อยละ 80 มีหนี้สินจำนวนมาก มีรายรับน้อยกว่ารายได้ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน การขาดแคลนครูสะสม โดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับปัญหาการขาดแคลนครูที่เกิดขึ้นในอดีต ทั้งนี้ มีสาเหตุจากการผลิตและบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน นโยบายของรัฐในการจำกัดกำลังคนภาครัฐและการมีอัตรากำลังทดแทน โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เกณฑ์การคืนอัตรากำลังของสำนักงานข้าราชการครูกับสำนักงานข้าราชการครู กับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและกำลังคนภาครัฐไม่ตรงกัน การเกลี้ยอัตรากำลังครูไม่ได้ผล ฯลฯ ทำให้ครูแต่ละคนต้องทำงานหนัก เตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ได้ไม่เต็มที่ ครูไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนา ทั้งหมดได้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำ และส่งผลมายังปัจจุบันทำให้เกิด **ผลกระทบระดับคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนและครูทั้งระบบ ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ปิงประมาณ 2553** จากปัญหาเหล่านี้ทำให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารไม่มีความสุขในการทำงานประกอบกับสภาพแวดล้อม สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานยากลำบากกว่าเดิมทำให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการสร้างความสุขในโรงเรียนถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เนื่องจากการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุข มีการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน มี

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีและมีภาวะผู้นำที่มีความสุข ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสรรสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ลดความเครียด ความขัดแย้งในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเทศบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเทศบาล ครั้งนี้ ยึดตามแนวทางของของเลয়ারด์ [4] วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพดเตอร์สัน [5] ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมซ์ [6] การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของสตอเรีย อ่างถึงใน สฎายุ ชีระวิช ตระกูล [7] ความสัมพันธ์ในโรงเรียน ตามแนวคิดของฟอลเลทท์ [8] ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมาคีย์ สเตียร์ และพอดเตอร์ [9] การได้รับการสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับคนรอบข้างตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg [10] และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow [11] มาเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขใน การทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล โดยมีรายละเอียดแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

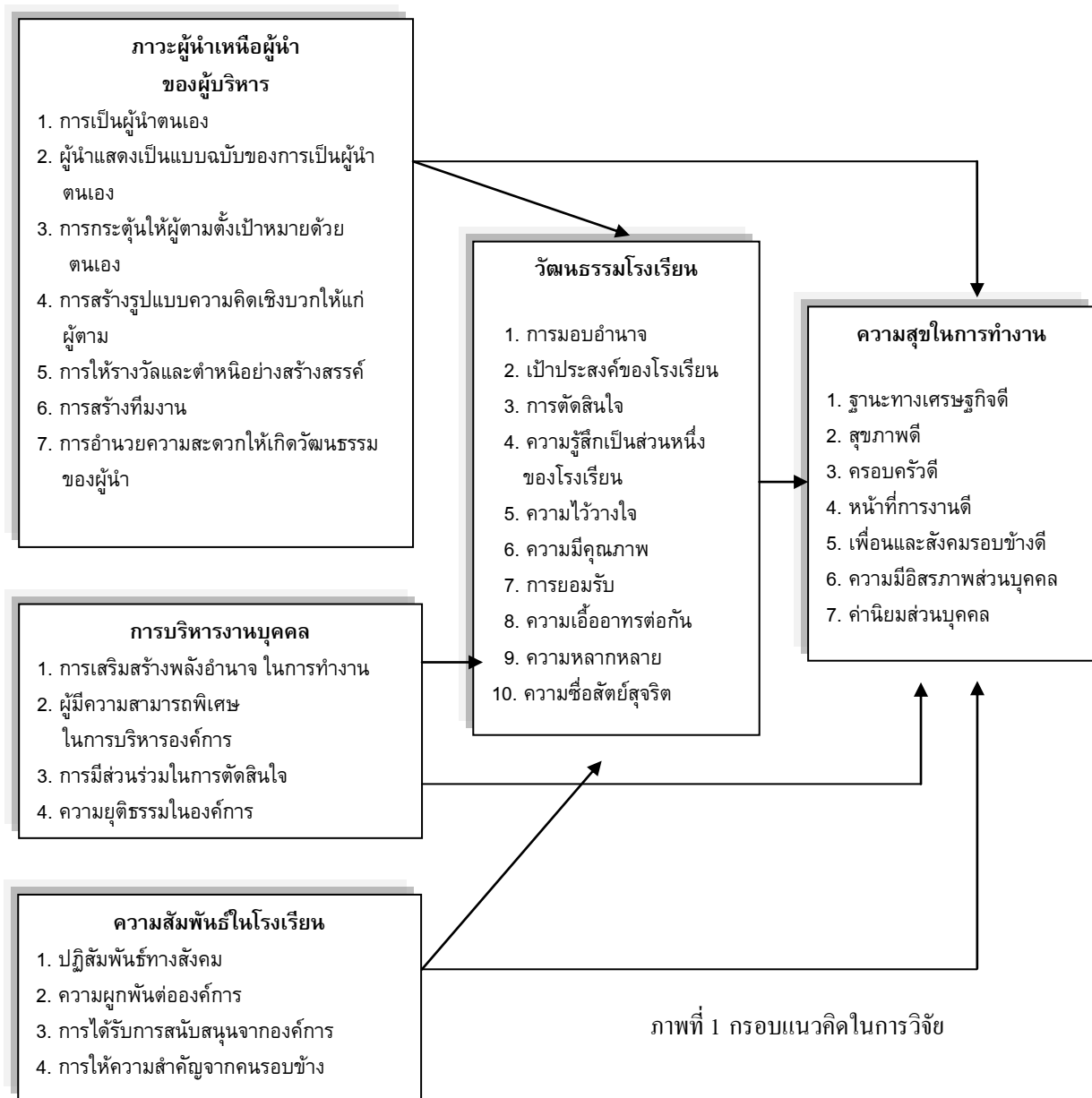
ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของเลয়ারด์ [4] สรุปว่า ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่ พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ประกอบด้วย ฐานะทางเศรษฐกิจดี สุขภาพดี ครอบครัวดี หน้าที่การงานดี เพื่อนและสังคมรอบข้างดี ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนบุคคล

วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน [5] สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบ ดังนี้ การมอบอำนาจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทรต่อกัน ความหลากหลาย และความซื่อสัตย์สุจริต ภาวะผู้นำใช้แนวคิดของแมนซ์และซิมซ์ [6] ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเองการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การบริหารงานบุคคลใช้แนวคิดของสตอเรย์ (Storey อ้างถึงใน สฎายุธีระวิชิตระกูล [7] ได้ให้ความหมาย ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ โดยที่องค์การต้องพยายามสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมและให้เห็นความสำคัญแก่บุคลากร โดยมีการกระจายอำนาจและให้อิสระ แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในโรงเรียนใช้แนวคิดของฟอร์เลท [8] ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร เชิงมนุษย์สัมพันธ์ โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ความต้องการทางใจ ความพึงพอใจ และกำลังใจมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ เบอร์นาคิน และรัสเซล [14] ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประกอบด้วย 1. สภาพการทำงาน 2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ 3. การจ้างงานที่มั่นคง 4. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 5. ความเชื่อมั่นในตนเอง 6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมเนียล [15] สรุปว่า ความสุขในการทำงานสร้างเสริม จากแรงใจ เพื่อความสำเร็จ มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ การประสานงานที่ดี ตลอดจนการได้รับการยอมรับ นับถือ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ สัมพันธภาพที่ดีและยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสร้างเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์ในโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิด และมีศักดิ์ศรียอมทำให้บุคคลมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ และสามารถเป็นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างดี เช่นเดียวกับ ล็อก Locke อ้างถึงใน จีรพิศ สุวรรณวงศ์ [16] สรุปว่า การได้รับความชมเชยในผลสำเร็จของงาน การชมเชยผลงาน และความเชื่อถือในผลงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การได้รับการสนับสนุน และการให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง ส่งอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 19 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556



## การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล จากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานของครู

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาล ปีการศึกษา 2554 รวมทั้งสิ้น 32,642 คน จาก 1,155 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูโรงเรียนเทศบาล จำนวน 672 คน

## ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำ

แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้ว ให้ครูโรงเรียนเทศบาล ที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม เนื่องด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งจากการวิเคราะห์นี้ ต้องใช้ผู้ตอบเท่ากับ หรือมากกว่า 100 คน นงลักษณ์ วิรัชชัย [17] โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ที่สร้างขึ้นในครั้งนี้ มีพารามิเตอร์ ที่ต้องประมาณค่าในโมเดล จำนวน 32 ค่า ผู้วิจัยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 20 คน ต่อ 1 ค่า Gold, 1980; Weiss, (1972) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย [17] ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสม คือ 640 คน เพื่อให้จำนวนครูในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 672 คน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล วัดความสัมพันธ์ของโมเดลเป็นภาพรวมประจักษ์ ซึ่งพิจารณาความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล จากค่าสถิติความกลมกลืน และวิเคราะห์

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเสถียรภาพของครูโรงเรียนเทศบาล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติขั้นสูง ผลการวิจัย

## 1.1 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์

พบว่า เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกทั้ง 32 ตัว พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันภายในทางบวกโดยมีค่าตัวเลขมาก แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นเป็นองค์ประกอบเดียวกันของตัวแปรแฝงนั้นจริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลที่สร้างขึ้น

## 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

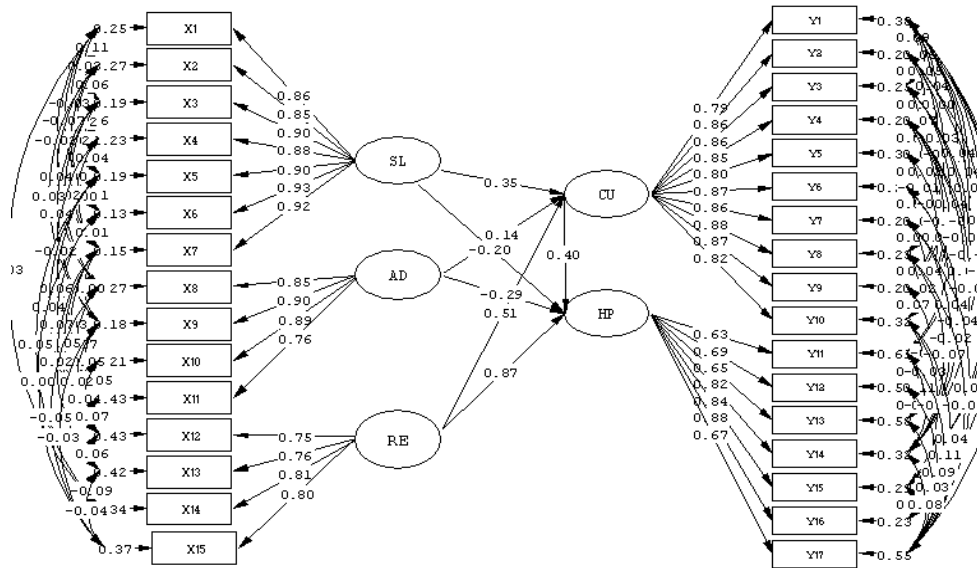
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติขั้นสูงเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดล ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีผลการทดสอบค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 601.41 ค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 320 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.036 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีค่าเท่ากับ .70 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุข ในการทำงาน of ครูโรงเรียนเทศบาล ได้ร้อยละ 70 ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 1 แสดงว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมที่ดี

## 1.3 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผล

ต่อตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารการบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน โดยปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ -0.06 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลตรง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม

ผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาด  
อิทธิพล เท่ากับ .14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



Chi-Square=601.41, df=320, P-value=0.00000, RMSEA=0.036

Chi-square=601.41, df= 320,  $\chi^2 / df = 1.88$ ,  $p$ -value = .00, CFI= 1.00; RMSEA=0.036

ภาพที่ 2 แสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล  
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วารสารบริหารการศึกษามศว  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 19 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556

8

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่บ่งชี้คือ  $\chi^2 = 601.41$   $df = 320$   $p = .000$   $\chi^2 = 1.88$   $CFI = 1.00$ ,  $RMSEA = 0.036$

### การอภิปรายผล

1. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับ Diane Swanbrow [18] อภิสัทธ์ ชำรงวรังกูร และคณะ [19] ไกฤทธิ์ บุญเกียรติ [20] ประพนธ์ ผาสุกขีต [21] เสน่ห์ จุ้ยโต [22] กฤษณ์ รุยาพร [23] วิทยานาควัระ [24] วิทยากร เชียงกูล [25] พระไพศาล วิสาโร [26] พระมหาสุทิตย์ อากาศโร [27] ที่สรุปว่า บุคคลจะต้องมีความสุขทางด้านสุขภาพ มีความสุขในการทำงาน มีความสุขกับความมั่นคงในชีวิต และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี องค์ประกอบหลักด้านองค์การ สอดคล้องกับ GNH ของประเทศภูฏาน เคนโป พันต์ซี ดาซี และคณะ [28] อภิสัทธ์ ชำรงวรังกูร และคณะ [19] ประพนธ์ ผาสุกขีต [21] เสน่ห์ จุ้ยโต [22] แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (สสส.) [29] ที่สรุปว่า มีรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสม เรียบง่าย มีนโยบายที่เหมาะสม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ดี องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับ มาร์ควอร์ท Marquardt [30] ในองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดการ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ Diane Swanbrow [18] ประเวศ ะสี (2542) [21] อภิสัทธ์ ชำรงวรังกูรและคณะ [19] ไกฤทธิ์ บุญเกียรติ [20] ประพนธ์ ผาสุกขีต [21] เสน่ห์ จุ้ยโต (2551) [22] พระมหาสุทิตย์ อากาศโร [27] แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (สสส.) [29] ที่สรุปว่า บุคคลจะเกิดความสุขจากครอบครัว มีความสมดุลของสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบด้านจิตวิญญาณ สอดคล้องกับ GNH ของประเทศภูฏาน เคนโป พันต์ซี ดาซี และคณะ [28] ประเวศ ะสี [21] อภิสัทธ์ ชำรงวรังกูรและคณะ [19] ประพนธ์ ผาสุกขีต [21] วิทยา นาควัระ [24] พระมหาสุทิตย์ อากาศโร [27] แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (สสส.) [29] ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขจากการเข้าถึงหลักศาสนา และการมีความสุขสมดุลในชีวิต

2. ตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีเพียง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน โดยความสัมพันธ์ในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล โดยมีอิทธิพลผ่านตัวแปรแฝงใน ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน และมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรการบริหารงานบุคคล และตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียน แล้วส่งอิทธิพลทางตรงต่อไปยังความสุขในการทำงาน เรียงตามค่าอิทธิพลรวม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบ ในโมเดลขึ้นมาได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ



ความสุขในการทำงาน แสดงว่า เมื่อครูโรงเรียนเทศบาล ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรการที่ครูรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ครูรู้สึกผูกพัน ทุ่มเทและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ด้วยความเต็มใจและอยู่ในองค์กรด้วยใจรักอย่างมีความสุขการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย หิรัญโต [31] ให้ทัศนะว่าต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่วางอำนาจหรือสอดแนมแบบมองบุคคลอื่น สอดคล้องกับ แมเนียน Manion [15] สรุปว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการตอบ

สนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความสุขสนุกสนาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในการองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เรื่องจันทร์ [32] ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลอำเภอ พันธ์นิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียน บุคลากรได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับความสามัคคีจากเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัย เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ [33] พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก ต่อความผูกพันต่อโรงเรียน การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมในการบริหาร นับตั้งแต่ การกำหนดเป้าหมายการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลงาน ผู้ปฏิบัติงานมีส่วน ในการเสนอความคิดเห็นทุกขั้นตอนการทำงาน การดำเนินงานมีการประชุมปรึกษา เพื่อตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การรวมพลังดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในตนเอง ที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญและยกย่องให้เกียรติ ดังนั้นจึงทำให้มีความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผูกพันกับงาน

2.2 ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมโรงเรียน ยังเป็นตัวแปรกึ่งกลางของตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรการบริหารงานบุคคล และตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียน โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน แสดงว่าเมื่อครูโรงเรียนเทศบาล มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะของตัวเอง โดยข้อที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ความเอื้ออาทรต่อกัน การที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครู สนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก มีการประชาสัมพันธ์ การชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) และประเมินร่วมกัน คำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญและการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับครูที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ข่าวสารข้อมูล และการใช้ทรัพยากร ของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังมีการตัดสินใจ และคำนึงถึงความ เป็นไปได้ในการตัดสินใจ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจ การให้โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน การยอมรับ การเข้าใจ รับรู้ และรู้ความหมาย หรือเป็นเรื่องที่โรงเรียนเปิด โอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งการ

ยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครู นักเรียน และความหลากหลาย การที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน การรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน โดยได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลและความสัมพันธ์ในโรงเรียนส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากโรงเรียนเทศบาลมีวัฒนธรรมที่ดี มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรักความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pascals and Athos [34] ศึกษาถึงเหตุผลที่องค์กรญี่ปุ่นหลายองค์กรในช่วงปลายทศวรรษ 1970 ประสบความสำเร็จเหนือกว่าองค์กรของอเมริกัน พวกเขาพบว่าเหตุผลสำคัญคือ การที่องค์กรญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในค่านิยมที่คำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ เช่น มีระบบการจ้างตลอดชีพ ระบบการตัดสินใจที่ทำการเป็นทีม การที่องค์กรญี่ปุ่นคำนึงถึงสวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากรเช่นนี้ ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.

ด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารระดับกรม ผู้บริหารระดับเทศบาล และผู้บริหารระดับสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ให้ความไว้วางใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาเป็นอันดับที่สองต่อความสุขในการทำงาน ควรส่งเสริมให้ครูรักษาวัฒนธรรมในโรงเรียนเทศบาลให้คงอยู่ โดยเฉพาะวัฒนธรรมด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ปลูกฝังเจตคติให้ครูเกิดความเข้าใจว่าครูทุกคนมีหน้าที่เสริมสร้าง พื้นฟู และดูแลรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีหรือตัวแปรอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนเทศบาล เช่น บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน

2. ควรมีการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับครูในสังกัดอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและยืนยันกับข้อค้นพบในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล หรือทำการวิจัยในลักษณะพหุ โดยวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจากทุกๆ สังกัด ไปพร้อมๆ กัน

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มครูที่มีความสุขในการทำงานสูง โดยอาจอนุมานจากครูดีเด่นประจำปีของเทศบาล ครู ที่มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ เพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีตัวแปรใดอีกหรือไม่ที่เป็นสาเหตุ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

### เอกสารอ้างอิง

[1] เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์*

*โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความ*

*ผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[2] ไกรฤทธิ บุญเกียรติ. (2548). *คนมีความสุข =*

*Vision of happiness*. กรุงเทพฯ : ก๊อด กิฟวิ่ง

[3] กลุณธ์ รุยาพร. (2551). *ถอดรหัสความสุข*. กรุงเทพฯ : เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 19 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556

11

- [4] จีรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์. ค.ศ. (วิจัยการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] ตีรณ พงศ์มพัฒน์. (2553). *นโยบายความสุข : จิต วัตถุ และความต้องการที่ไม่สิ้นสุด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
- [6] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551.) *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน การประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม*. วันที่ 29 สิงหาคม 2551. โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- [7] ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2551). *Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน*. วันที่สืบค้น 20 เมษายน 2554. จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.
- [8] ประเวศ วะสี. (2542). *มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.
- [9] พระมหาสุทิตย์ อากาศโร และเขมณัญญ์ อินทสุวรรณ. (2553). *ตัวชี้วัดความสุข : กลยุทธ์การสร้าง และการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- [10] พระไพศาล วิสาโร. (2553). *สุขแท้ด้วยปัญญา วิถีสู่สุขภาวะทางปัญญา*. กรุงเทพฯ : สามลดา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
- [11] แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *องค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนพับลิชชิ่ง (มหาชน).
- [12] เลียงโป จิกมี วาย ชนเลย์. (2547). *ความสุขมวลรวมประชาชาติมุ่งสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนา (เจษณี สุขจิรัตติกาล, แปล)*. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้า.
- [13] วิทยา นาควัชระ. (2552). *ความสุข 3 อย่างสร้างได้*. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนพับลิชชิ่ง (มหาชน). พิมพ์ครั้งที่ 2.
- [14] วิทยากร เชียงกุล. (2552). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ : สายธาร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- [15] วิลาวรรณย์ เรื่องจันทร์. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. ปริญญาานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [16] สฎายุ ชีระฉนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลอง*

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 19 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556

12

ความสัมพันธ์ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะ

ศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.

กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[17] เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 4.

[18] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน: ปมปฏิรูป*.

กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

[19] อภิสิทธิ์ ช่างวางกูร. (2543). *กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย*. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยมหิดล

[20] อุทัย หิรัญโต. (2531). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร.

[21] Berman, E.G. (1983). *Symbolic Convergence* :

*Organization Communication and Culture*.

Beverly Hill, CA: SAGE.

[22] Clayton Alderfer's. (1969). *Existence/Relatedness*

*/Growth (ERG) Growth - These Needs are Met by Personal Development*. Notice that Alderfer's *ERG theory* is built upon Maslow's,

However it does differ.

[23] Diane Swanbrow, (1989). The Paradox of Happiness, *Psychology Today*, 1 (11):7-8.

[24] Follett, M. P. (1941). *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett* edited

by Henry Metcalf and Lionel Urwick, London: Pitman.

[25] Herzberg, F. (1979). One More Time : How do

You Motivate Employees. *Harvard Business*

*Review*, 46.

[26] Layard, R. (2005). Rethinking Public Economics :

The Implications of Rivalry and Habit, in

L.Bruni and P.L.Porta (eds), *Economics and Happiness : Reality and Paradoxes*,

Oxford: Oxford University Press.

[27] Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12):625-655.

[28] Manz, C.C., & Sims, H.P. (1989). Super

Leadership Leading Others to Lead

Themselves. New York : Prentice Hall Press

[29] Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*.

New York : Harper & Row.

[30] Milkovich, G.T., & Boudreau, W.J. (1991).

*Human Resource Development* (6th ed.).

Illinois :Richard D. Iwrin, Inc.

[31] Mowday, Richard T. (1982). *Employee-*

*Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

[32] Pascale and Athos. (1981). *The Art of Japanese*

*Management*. The Authors Discuss the Seven Ss of Management. The Seven S framework is 1. Strategy 2.

[33] Patterson, J., Purkey, S. and J. Parker. (1988).

“Guiding Beliefs of Our School District”

*Productive School Systems for a Nonrational World*. Ubrld Arlington, Va :

Association For Supervision and Curriculum

Development.

[34] Steers and Porter. (1977). *Employee Motivation;*

*Psychology, Industrial*. New York : McGraw-

Hill.

