

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน
ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

กรรณิการ์ บุญมาก

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

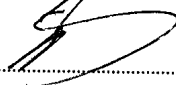
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

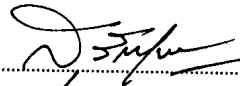
สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

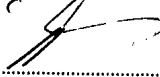
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วรรณิการ์ บุญมาก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

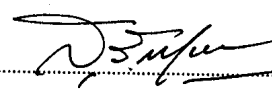
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

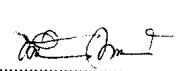

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุท ชำนาญ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

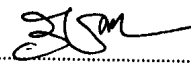
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุท ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่... ๙ ...เดือน... สิงหาคม ... พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์
ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทพร ชำนาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ ดร.ชนวิน ทองแพง คณะกรรมการสอบ
ปากเปล่างานนิพนธ์ครั้งนี้ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ชี้แนะแนวทางในการศึกษา
ค้นคว้า ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ใน
การตรวจสอบ ให้คำแนะนำและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน
ความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครัวยุ และพี่น้องร่วม
ชั้นเรียน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทุกท่านที่ได้เอ่ยนามที่สนับสนุน
ช่วยเหลือและแนะนำด้านต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา บูชาการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กรรณิการ์ บุญมาก

58920803: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ ความสุขในการทำงาน/ กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

กรณีการ บุญมาก: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND TEACHERS HAPPINESS IN BANGLAMUNG SCHOOL CLUSTER 1 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ค., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค., 112 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 119 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด วิถีทางเป้าหมาย ของ House and Mitchell (1974) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.79 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ .90 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27-.75 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920803: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR/ TEACHERS HAPPINESS/ IN BANGLAMUNG SCHOOL CLUSTER 1 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

KLANNIKHA BOONMARK: THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND TEACHERS HAPPINESS IN BANGLAMUNG SCHOOL CLUSTER 1 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. ADVISORS COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., 112 P. 2017.

This research aimed to study the relationship between the leadership of school administrator and teachers' happiness in Banglamung School Cluster 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The samples of this study were 119 administrators and teachers at Banglamung School Cluster 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The samples were drawn from the use of Simple Random Sampling. The research instrument was a five-rating-scale questionnaire containing 40 questions about leadership of school administrator questionnaire based on the concept of House ^๕ Mitchell. The item discriminating power was between .20-.79 and the reliability value was at .90. 2) The teachers happiness part of this questionnaire was designed based on the concept of Manion. The item discriminating power in each aspect was between .27-.75 and the reliability was at .91. Statistical devices used for analyzing the data were Percentage, Mean, Standard Deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed as follows:

1. The leadership of school Administrators in Banglamung School Cluster 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3; in all and each aspects was at the highest level.
2. The teachers Happiness in Banglamung School Cluster 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3; in all and each aspects was also at the highest level.
3. The relationship between the leadership of school administrators and teachers happiness in Banglamung School Cluster 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, was positively statistically significant difference at the high level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี	
เขต 3.....	11
แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	18
แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการทำงานของครูผู้สอน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผลการวิจัย.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก.....	99
ภาคผนวก ข.....	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 46
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 54
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการโดยรวมและรายข้อ..... 54
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ 56
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ..... 57
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ..... 58
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 59
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมและรายข้อ..... 60
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อ..... 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อ..... 62
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้อ..... 63
12	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 64
13	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 110
14	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความสุขในการทำงาน ของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 111

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือ การศึกษา เพราะการศึกษาสร้างคน สร้างชาติ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงควรมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะที่จะสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชาติ สามารถผลิตบุคลากรที่เกิดจากผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง ความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและนำความรู้ที่นำมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในยุคนี้ (วิไล พินิจพงศ์, 2557-2558) ประเทศไทยมีวิวัฒนาการการจัดการศึกษาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาช่วยกำหนดทิศทางของชาติเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวมดังนั้น การที่จะดูคุณภาพการศึกษาจึงดูที่คุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา (สุพัตรา แซ่ซิ้ม, 2554)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงมีการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงปรับตัวรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 ทำให้เห็นว่า ประเทศมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความสุขเป็นแนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ดังที่เกียรติศักดิ์ ทับจันทร์ (2543) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนทั้งนี้เพราะความสามารถและศักยภาพของคนจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญประเทศใดที่พลเมืองมีการศึกษาคือย่อมได้เปรียบในการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมก็ตามดังจะเห็นได้ชัดจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้มุ่งเน้น “การศึกษา” เป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อ

เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างคนที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับสภาพบริบทรอบด้าน

ดังนั้น บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเป็น การศึกษาตามสถานการณ์ที่เหมาะสม บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่ม ความสำคัญ ยิ่งขึ้น สถานการณ์ ภาวะการณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคมทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ฯลฯ เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องบริหารแบบรู้เท่าทันการณ มีวิสัยทัศน์ โดยการใช้พื้นฐานความรู้เดิมเป็นตัวตั้ง แล้วนำมาวิเคราะห์เรียบเรียงเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ แล้วกำจัดจุดอ่อน และเพิ่มจุดแข็งให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 148) ผู้นำ ในองค์กรในทุกระดับ จะต้องนำทีมงานของตนไปสู่ความสำเร็จให้ได้ภายใต้วาระการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงบริหาร ทีมงานและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี รวมถึงจะต้องมีการสอนงาน การมอบหมายงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและมีความสุขใน การปฏิบัติงานและเกิดการรับรู้ถึงสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยรับรู้ได้จากสิ่งที่ได้สัมผัสจากประสบการณ์ ของแต่ละคน และตอบสนองต่อการรับรู้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในอันดับแรกที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพื่อทราบถึงบทบาทของตนและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ความเป็นผู้นำ โดดเด่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน กับการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในส่วน ของผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงตามวาระ แต่ในส่วนของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหากไม่มีการขอย้ายก็ ยังคงปฏิบัติงานอยู่เช่นเดิม ทำให้ข้าราชการทุกฝ่ายจะต้องเจอกับผู้บริหารที่มีความหลากหลาย การรับรู้ภาวะผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำของข้าราชการแต่ละคนฝ่ายต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็น อันดับแรก ๆ เพราะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายจึงต้องให้ความสำคัญต่อความสุขของครู

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจากการ โน้มน้าวจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งทุ่มเทปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายขององค์กร ช่วยลดความตึงเครียดและปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กรลดปัญหาการโยกย้ายของข้าราชการ และช่วยให้ข้าราชการได้รับความสุขใน การปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุข ในการทำงานของครูผู้สอน จึงมีความสำคัญมาก เพราะทำให้เราทราบว่าข้าราชการมีการรับรู้ภาวะ ผู้นำองค์กรอยู่ในระดับใดครูมีความสุขในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน การรับรู้ภาวะผู้นำของ ข้าราชการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสุขในการดำรงชีวิต แต่การที่บุคคลแต่ละคนมีความสุข แตกต่างกันย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลด้วย เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม

ในการทำงานและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลทั้งสิ้น Diener (1984 อ้างถึงใน นกัชชล รอดเที่ยง, 2551, หน้า, 16-17)

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคือ อะไรกันแน่ ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา เศรษฐศาสตร์ ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง ซึ่งในมุมมองของนักปรัชญาความสุขมักจะมีข้องเกี่ยวกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่าโดยในยุคแรกเริ่มความสุขเริ่มต้นเมื่อ 300 ปีก่อนคริสตกาล มีนักปรัชญากลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) (นภากรณ์ พิพัฒน์, 2550, หน้า 41-42) กล่าวคือ ความสุขเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่งนั้น ๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลัก ซึ่งคือ งานที่กระทำ ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต็น มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน Manion (2003) ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด คนที่มีความสุข จะคิดทำแต่สิ่งที่ดี ซึ่งจะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข Layard (2005) ซึ่งความสุขนั้นเป็นการสร้างสมดุลทางอารมณ์ในด้านบวกและด้านลบในแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่าง ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก (ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์, 2547) ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความสุข ความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำอย่างเต็มความสามารถ หากริเริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดีไม่รู้สึกเบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย (เกษม ต้นดิผลาชีวะ, 2546)

กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ตั้งอยู่ในเขตตำบล 3 ตำบล ได้แก่ตำบลบางละมุง ตำบลหนองปลาไหล และตำบลตะเคียนเตี้ย ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนอนุบาลบางละมุง 2) โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่ 3) โรงเรียนบ้านทุ่งกรด 4) โรงเรียนบ้านบางละมุง 5) โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย 6) โรงเรียนบ้านนาวัง 7) โรงเรียนสันติคาม 8) โรงเรียนบ้านโรงหีบ 9) โรงเรียนเวฬุวนาราม 10) โรงเรียนสุกรีบุญญาราม ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ในบางโรงเรียนมีการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นระบบ ขาดการมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ บุคลากรบางคนไม่มีความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ขาดการประสานงาน

ขาดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ไม่มีแนวทางในการบริหารจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน รวมถึงปัญหาด้านบุคลากรที่ยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง ทำให้ครูผู้สอนไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความคิด บุคลิกภาพ บทบาท ให้มีคุณสมบัติเหมาะสมยิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานมีคุณภาพมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ครูทุกฝ่ายเกิดความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สัมพันธ์กัน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

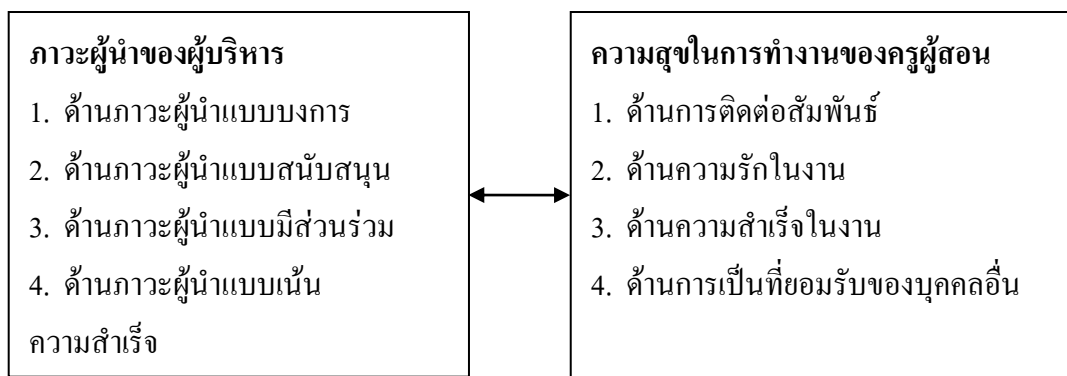
สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารใช้ทฤษฎี ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของ House and Mitchell (1974) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนใช้ทฤษฎี Manion (2003) ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ

การจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภายใต้แนวคิด ภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย ของ House and Mitchell (1974) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และการประเมินความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ใช้แนวความคิดของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 168 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จำนวนทั้งสิ้น 119 คน โดยใช้โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 82-83)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของทฤษฎี ภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย ของ House and Mitchell (1974) ได้แก่

3.1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ

3.1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

3.1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของ Manion (2003) ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- 3.2.2 ด้านความรักในงาน
- 3.2.3 ด้านความสำเร็จในงาน
- 3.2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง อิทธิพล หรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 เลือกปฏิบัติในการนำมาบริหารงานในด้านต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการชักจูงผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรหรือของตน

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ หมายถึง ผู้นำที่คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าคาดหวังอะไรจากผู้ปฏิบัติงาน โดยจะกำหนดแผนการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ระยะเวลาที่งานสำเร็จ ซึ่งมีการชี้แนะวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยมีผลตอบแทนที่จะได้รับการทำงาน

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำที่แสดงถึงความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องสวัสดิภาพความเป็นอยู่

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจอย่างเต็มที่

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงมีความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และความให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิผลขององค์กร

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 โดยมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ สนุกกับงานที่ทำ และภูมิใจเมื่องานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การรับรู้เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดเป็นสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและรวมถึงการสนทนาการพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.2 ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานภูมิใจที่ได้ทำงาน

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าในงานและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาคู่ความสำเร็จ

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

3. โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 หมายถึง สถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนบ้านนาวัง โรงเรียนบ้านบางละมุง โรงเรียนบ้านโรงหีบ โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม โรงเรียนบ้านทุ่งกรด โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง โรงเรียนบ้านสันติคาม โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย และโรงเรียนวัดสุกรีย์บุญญาราม

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หรือหัวหน้าสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ที่ปฏิบัติการสอน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการทำงานของครูผู้สอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2559) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาด้านวิชาการ จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน ดังนี้

1. ระดับปฐมวัย เพื่อให้แก่นักเรียนก่อนวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับทุกคนได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเป็นสากล สามารถประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล

แนวทางในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 81 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนสัตหีบ กลุ่มโรงเรียนบางละมุง และกลุ่มโรงเรียนศรีราชา ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2559)

วิสัยทัศน์

สร้างองค์ความรู้สู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐาน โอกาส และคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครอบครัวและสังคม

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
2. มุ่งเน้นจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. สนับสนุนการสร้างปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่
การเรียนรู้สู่การดำรงชีวิต

4. ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาให้เต็มศักยภาพ
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

พัฒนาคน มุ่งผลสัมฤทธิ์งาน ยึดหลักธรรมาภิบาล คู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
2. ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพสามารถต่อยอดความรู้สู่สากล
3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียนมีทักษะความรู้สู่ประชาคมอาเซียน
5. ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์เลือกเรียนต่อหรือประกอบอาชีพได้ตามศักยภาพของตนเอง
6. การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
2. ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับ
โอกาสในการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
3. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3,
2559)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีภารกิจมุ่งให้โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง
ทุกประเภทเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ปลูกฝังคุณธรรม

จริยธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาสู่การดำรงชีวิต และเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่นักวิชาการผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการการบริหารในหน่วยงานที่รับผิดชอบบรรลุและประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

ประเวศ วะสี (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคน ลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมาย ที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำจึง ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำและสถานการณ์

เทียน ทองแก้ว และเจลา ประเสริฐสังข์ (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศิลปะการใช้ถ้อยคำหรือการกระทำ เพื่อใช้คนอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทองใบ สุคซารี (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเองทั้งนี้เพื่อให้เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำมีลักษณะดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

3. เป็นลักษณะสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำ จนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะในการกระทำดังกล่าวให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะของการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของการเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน

7. การที่บุคคลมีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

มัลลิกา ต้นสอน (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะโน้มน้าว ชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือ ความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม ปฏิบัติตามความคิดความต้องการของตนด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์ของกลุ่มตามที่ กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็น การผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือ รูปแบบ อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

โกศิชฎี เบลรินทร์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่สร้างงานและมุ่งงานเชิงสังคม มุ่งสิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่า เน้นความคิดและพฤติกรรมที่เป็นเรื่องจำเป็นของภาวะผู้นำนั้น เป็นกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ณัฐพงศ์ บุญยารมณ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะและความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

Boles and Davanport (1975) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ในลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่า หากทำตามแล้วจะบรรลุผลตามที่ต้องการ ต่อมาในยุกระหว่างปี ค.ศ. 1980-1989 นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยให้ความหมายในลักษณะกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

Katz and Kahn (1978) ได้นิยามไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง การใช้อิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นในองค์การ ในอันที่จะทำให้กลไกการปฏิบัติงานประจำ ขององค์การดำเนินไปได้”

McFarland (1979) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Schwartz (1980) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ

Bass (1981 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 49-50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลายสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Rauch and Behling (1984) ได้นิยามไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มบรรลุเป้าหมาย

Mitchell and Larson (1987) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

Koontz and Weibrich (1988) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Robbins (1989) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Jacobs and Elliott (1990) ได้นิยามว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาเป้าหมายการทำงาน และการได้ทุ่มเทพลังในการทำงาน ในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

Robbins and Coulter (2003) อธิบายถึง ผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม

Yukl (2006) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ โดยใช้สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานในห้วงการประสบความสำเร็จ

จากความหมายที่นักวิชาการ ได้ให้นิยามมานั้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่กระบวนการต่าง ๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรเป็นมติดอกกันที่เห็นชอบให้เป็นผู้นำโดยชอบธรรม ซึ่งการแต่งตั้งนั้นเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลสูงสุดในหน่วยงานนั้น ๆ โดยที่ผู้นำสามารถใช้ประสบการณ์ หรือเทคนิควิธีการในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติตาม ในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Lewin and White (1939 อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540) จากความพยายามในระยะแรกในการที่จะจำแนกและศึกษาผลกระทบของแบบที่แตกต่างกันของผู้นำของกลุ่ม ก็คือ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไอโอวา ผลจากการศึกษาดังกล่าวทำให้สามารถจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 3 แบบ คือ 1) แบบอัตตาธิปไตย 2) แบบประชาธิปไตย และ 3) แบบเสรีนิยม

Getzels and Guba (1957) ได้แบ่งผู้นำ ออกเป็น 3 ชนิด ตามลักษณะที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารหน่วยงาน คือ

1. ผู้นำที่ยึดหน่วยงานเป็นหลัก คือ ผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ระเบียบกฎเกณฑ์และผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือองค์กรเป็นสำคัญ
2. ผู้นำที่ยึดตนเป็นหลัก คือ ผู้นำที่อาศัยความคิดและการตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางสั่งการ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นราย ๆ ไปว่าจะกระทำการใด คำนี้ถึงความเหมาะสมความจำเป็นความสุข ฯลฯ
3. ผู้นำที่ประสานประโยชน์ คือ ผู้ที่พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงาน และประโยชน์ของบุคคลที่ 2 อย่างพร้อม ๆ กันไปแล้วประนีประนอมไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียหาย

Hemphill and Coons (1957) ได้ให้คำจำกัดความว่าภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลขณะที่เข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเดียวกันในทำนองเดียวกัน

Likert (1961) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำเป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมี ผลต่อการกระทำของบุคคลอื่น หรือตอบสนองในเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องและยังเป็นผู้กำกับองค์การต่าง ๆ พบว่า จะมีแบบความเป็นผู้นำ 4 แบบที่อาจจะแสดงไว้บนแนวต่อเนื่อง ดังนี้

1. แบบเผด็จการ ผู้นำมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมากโดยจะเห็นได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจผู้นำตัดสินใจคนเดียวและสั่งการลงมาตามสายการบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจไปมาตรฐานและการปฏิบัติงานกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้นำ ผู้นำจะใช้การข่มขู่เมื่อมีความจำเป็นและใช้วิธีการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำไว้วางใจหรือเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก และในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกกลัวผู้ใต้บังคับบัญชาถ้าหากเกิดองค์การไม่เป็นทางการขึ้นมา องค์การดังกล่าวนี้มักจะต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

2. แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ ผู้นำยังคงสั่งการแต่มีผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์ คำสั่งได้บ้างผู้นำจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีการตัดสินใจบางอย่างเกิดขึ้นโดยผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นภายในกรอบที่ระบุไว้ ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกใช้ในการจูงใจพนักงาน โดยทั่วไปผู้นำยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับผู้นำ อย่างระมัดระวังและยังคงมีความรู้สึกเกรงกลัวผู้นำอยู่ถึงแม้จะมีองค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นองค์การดังกล่าวนี้จะไม่ต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

3. แบบปรึกษาหารือ ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และสั่งการภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วถึงแม้ว่าการตัดสินใจที่สำคัญกระทำโดยผู้ใต้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถตัดสินใจด้วยตัวของเขาเองถึงวิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเห็นได้ชัดมีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาผลตอบแทนถูกนำมาใช้จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกอิสระเมื่อได้ปรึกษากับผู้นำถ้าหากว่าเกิดมีองค์การไม่เป็นทางการขึ้นองค์การดังกล่าวนี้อาจจะสนับสนุนหรือต่อต้านแต่เพียงเล็กน้อยกับเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

4. ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ลิเคิร์ทให้การสนับสนุน มากที่สุดภายใต้ระบบที่ 4 เป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำ โดยกลุ่มผู้นำให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่างและจากล่างขึ้นไปข้างบนเท่านั้นแต่จะมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันด้วยในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำไม่เพียงใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปโดยตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

Tead (1970) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลลงใจให้ผู้อื่น ร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

Likert (1970) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวังค่านิยม และความสามารถในการพบปะติดต่อเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไป เกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

Hersey and Blanchard (1972) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนด ขึ้นเพื่อนำสมาชิกขององค์การให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ให้บริการวัตถุประสงค์ได้แบ่ง แบบภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. แบบกำกับ (Telling) เป็นการกำหนดสิ่งที่ทำ และวิธีดำเนินงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติมี การควบคุมใกล้ชิด
2. แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจงานและ ให้ โอกาสทำความเข้าใจในงานนั้น
3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือใช้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถแต่เต็มใจทำ
4. แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่มีการควบคุม ใช้กับ สถานการณ์ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูง

Fiedler and Martin (1974) ได้ กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำเฉพาะสิ่ง ที่ ผู้นำผูกพันในวิถีทางเดียวกันและประสานการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่มที่อาจรวมถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ของงานการยกย่องหรือ วิพากษ์ วิวิจารณ์สมาชิกกลุ่ม ตลอดจนการแสดงถึง การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความรู้สึกของกลุ่ม

Dejnozka (1983) กล่าวว่าคือ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้า ของกลุ่ม

นอกจากนี้ House and Evans (1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนี้มาจากที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับ เป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และทางที่จะนำ ไปสู่เป้าหมายนั้นพร้อมกันนั้นผู้นำจะมี ประสิทธิภาพเมื่อ ได้รับ การยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิด นี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายมีองค์ประกอบ

ที่เด่น ๆ ของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบคือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิกให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไรทำอย่างไร และขอร้องให้สมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จเป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมายแสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเน้นความเป็นเลิศและแสดงให้สมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

ทั้งนี้นักวิชาการและนักการศึกษาได้ กล่าวถึง ภาวะผู้นำไว้หลายท่านซึ่งมีแนวคิดความหมายที่แตกต่างกันไปดังกล่าวข้างต้นแต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้ แนวคิดการจำแนกภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ (House & Mitchell, 1974) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาซึ่งผู้ทำวิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของทฤษฎีโดยแบ่งภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive leadership) คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการ ใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบ พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (House & Mitchell, 1974)

พันธุเทพ ใจคำ (2547, หน้า 33) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนี้ว่า ซึ่งมีความหมายเหมือนกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือ มีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์กร 2) เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการที่จะทำ 3) กำหนดตารางการทำงานให้แล้วเสร็จ 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำกลุ่ม

House and Mitchell (1974) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบบงการ ะไรคือ สิ่งที่เขาคาดหวัง พวกเขาจะเตรียมคำแนะนำ เกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการที่ต้องใช้จะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ใน ฐานะของผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้มีความคล้ายคลึงกับผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ ของการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ

Hersey and Blanchard (1972) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบการบอกกล่าว ซึ่งมีลักษณะ คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่างและมุ่งงานสูง จึงต้องใช้ภาวะผู้นำที่บงการอย่างมาก จะรวมถึงการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานควรจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบงการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายเองและแนวทางในการปฏิบัติงานเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงานและประสานงาน ตลอดจนอธิบายขั้นตอนที่ต้องทำ กฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่มเสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการที่จะทำโดยการกำหนดบทบาทและรูปแบบ การสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลา รวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตรวจสอบกำกับ การประเมินและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ มีมาตรการควบคุมผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดจะไม่ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมมาก ทั้งยังกระตุ้นและถ่ายทอด ความรู้ความชำนาญ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้นำจะเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (House & Mitchell, 1974)

พันธุเทพ ใจคำ (2547) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญคือ 1) ทำให้ งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร 2) ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน 3) เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย 4) ให้ความสำคัญในสถานภาพ การดำรงชีพที่ดี และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี

House and Mitchell (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตรเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการสถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อการจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานมากขึ้นผู้นำแบบนี้จึงมีความคล้ายคลึงกับผู้นำมุ่งมิตรสัมพันธ์ของการศึกษาไอโฮไอ

Hersey and Blanchard (1972) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน คือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูง มีการกำหนด ทิศทางการทำงาน สนับสนุนความต้องการของพนักงาน แต่จะมีการชักจูงพนักงานด้วยการขาย ความคิดให้พนักงานปฏิบัติตาม รวมถึงการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ก่อนการตัดสินใจ

House et al. (1974) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเส้นทางและจุดหมายในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนว่า จะคำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ งานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความ เสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ และสนุกสนานมากขึ้นเป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามเป็นมิตรให้ความรู้และความห่วงใยเป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่นการแสดงความซื่อสัตย์และนับถือการช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ (House & Mitchell, 1974)

พันธุเทพ ใจคำ (2547) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่ามีลักษณะที่สำคัญคือ 1) ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรึกษาหารือบุคลากร 3) ขอความเห็นจากบุคลากร 4) ให้ความสำคัญกับแนะนำต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ

House and Mitchell (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสาระสำคัญในความสัมพันธ์ของงานจะชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกความคิดเห็น และจะพยายามใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

Hersey and Blanchard (1972) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบผู้นำซึ่งมุ่งความสัมพันธ์สูง และมุ่งมั่นต่ำดังนั้นภาวะผู้นำ ของผู้นำที่ใช้คือ มุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาทักษะการแนะแนวและการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกับพนักงานมีการใช้ข้อมูล และมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความเชื่อมั่นและการให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานและให้ความอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เน้นความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาและความรู้สึกเป็นหลักในฐานะสมาชิกคนหนึ่งไม่เน้นการควบคุมหรือสั่งการพยายามทำให้สมาชิกมีความสุขกับงานที่ทำ รักษาสัมพันธภาพ สร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้สมาชิกในทีม เพื่อใช้เป็นการตัดสินใจและระดมความคิด พิจารณาการเสนอความคิดของผู้ตามอย่างจริงจัง หามติเอกฉันท์ ระหว่างผู้ตามและผู้นำอย่างเท่าเทียมกันมอบหมายการตัดสินใจแก่ผู้ตามที่มีความสามารถ

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ (House & Mitchell, 1974)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จว่ามีลักษณะ สำคัญ

1) มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง 3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง 4) มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

House and Mitchell (1974) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นความสำเร็จมากที่สุด และตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเน้นความสำคัญกับความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความหมายมากมายและลึกซึ้งมาก จึงได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

ชร สุนทรายุทธ (2543) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้ที่มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มิอำนาจเหนือขึ้นไปโดยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผนมีอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

วิมุติ หยกพรายพันธ์ (2544) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ ทำหน้าที่ประสานสามัคคี ให้บริการที่ดี และควบคุมการบริหารงานตามภารกิจในโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านกิจการนักเรียน หรืองานปกครองตลอดจนงานด้านบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้เป็นไปตามนโยบายให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้งของโรงเรียนและสมาชิกในโรงเรียน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า สมาชิกในองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากร และประสานภารกิจของบุคคลอื่นในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้แก้ปัญหาอุปสรรค ขจัดความยุ่งยากซับซ้อนด้วยการปฏิบัติตามหลักการบริหารงานที่ดี โดยเน้นที่การวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุมการรักษาระบบ

และโครงสร้างองค์กรให้เป็นไปตามปกติ ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ ผู้ควบคุมงานหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการสาขา รองประธาน ประธานกรรมการ กรรมการผู้จัดการ เป็นต้น แต่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาปรับเปลี่ยน มองการไกล ทำทาสีเดิม ๆ มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้อง และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ในทิศทางที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงพื้นฐานความเป็นมนุษย์ คุณค่า และใส่ใจในเรื่องของอารมณ์ด้วยอย่างไรก็ตามผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำด้วย ในการกล่าวถึงเรื่องการบริหาร จึงมีการใช้คำว่า ผู้นำ และผู้บริหารไปด้วยกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2546) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมหรือดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อม ให้มีผลต่อบุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นิพนธ์ อนันตชาติ (2550, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ในการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปร่าง และระบบกำลังคน การจูงใจ และการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ วิธีการปัจจัย หรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน

พิบูล ทีปะปาล (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ความสามารถที่จะใช้ศิลปะความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตาม ให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสามารถใช้บุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กรการสั่งการ และการควบคุมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้นผู้บริหารต้องเห็นภาพความเชื่อมโยงของหน่วยงานย่อย ๆ ภายในองค์กรว่า จะมีผลกระทบกันอย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการมีความราบรื่นมีเป้าหมายที่จะไปจุดที่ร่วมกันที่เรียกว่า วิสัยทัศน์

การดี อนันต์นารี (2551) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ซึ่งสอดคล้องกับ Massie and Douglas (1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและควมามีประสิทธิผล

ดังนั้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อองค์กร ต่อผู้บริหารทุกระดับทางการบริหาร การเป็นผู้บริหาร การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าระดับใด ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในเรื่องของการบริหาร การบริหารจึงจะประสบความสำเร็จได้ การบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยทรัพยากร หรือปัจจัยต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้กลไกหรือระบบการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ๆ

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร

ผู้นำในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในแต่ละองค์กร การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำหรือตามที่กลุ่มตั้งจุดมุ่งหมายไว้ซึ่งในองค์กร โดยทั่วไปมักจะมุ่งที่ผลผลิตที่มีคุณภาพสามารถสร้างคุณค่าและผลกำไรสู่องค์กรให้มากที่สุดกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้นผู้ตาม อาจได้แก่ ค่าตอบแทนที่บุคลากรแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะที่ผู้นำในองค์กรทางการศึกษานั้นธรรมชาติขององค์กรเป็นองค์กรที่ให้บริการการศึกษา กล่าวได้ว่า องค์กรทางการศึกษามีบริการการศึกษาเป็นสินค้าที่มุ่งให้บริการแก่สังคม เป็นสินค้าที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรสูงสุด เพียงมุ่งให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้นำในองค์กรทางการศึกษาจึงไม่สามารถกระตุ้น สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรด้วยค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่จับต้องได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดแรงคล้อยในการปฏิบัติงานในองค์กรของผู้นำทางการศึกษาจึงมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำในองค์กรอื่น (สมุทรา ชำนาญ, 2557, หน้า 51)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือ “ผู้จัดการ” ทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและหมวด 4 มาตรา 30 “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ดังนั้น ถ้าพิจารณาในสาระบัญญัติดังกล่าวจะเห็นว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความรู้ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งครูทุกคนจะต้องศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจที่เกิดขึ้นในจิตวิญญาณของความเป็นครู เนื่องจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องยืนยันว่าครูปรารถนาให้นักเรียน รู้จักคิดในระดับสูง (Think at a highly level) และจากความรู้ ความคิดสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา อันแสดงถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ต้องการให้เป็นครูมืออาชีพ

จำลอง นักพ่อน (2543) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้ บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด จนเป็นแบบอย่างและเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ ต่อไปได้

ถวิล อรัญเวศ (2545) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่เป็นการบริหารจริง ๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2548) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนสรุปได้ 8 ประการ คือ

1. ปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาจุดมุ่งหมายของโรงเรียน
2. ปฏิบัติงานในการวางตัวบุคลากร
3. ปฏิบัติงานในการจัดสรรเวลาและสถานที่
4. มีหน้าที่ในการจัดหา จัดใช้วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด
5. มีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนการสอน
6. มีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
7. มีหน้าที่จัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. มีหน้าที่ประเมินความต้องการของโรงเรียน ประเมินผลกระบวนการและผลผลิตของ

โรงเรียน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุง

Campbell, Corbally and Nystrand (1983) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การศึกษาไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้มองการณ์ไกล และมีอิทธิพลในการชี้นำการพัฒนา
2. กำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ
3. จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการ
4. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ
5. เป็นผู้ประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากผลการศึกษาเอกสารพอสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ ในบริหารงานต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความสามารถรอบด้าน มีประสบการณ์และรู้จักจูงใจหรือโน้มน้าว ผู้อื่นในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิด ความสุขในการทำงาน เพื่อคุณภาพในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละ องค์การ

แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการทำงานของครูผู้สอน

ความหมายความสุขในการทำงาน

นักวิชาการ ได้ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกและ อารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุข ใน การทำงานในมุมมองที่แตกต่างหลายมุมมอง โดยมีจุดร่วมและจุดต่างกัน ความหมายของความสุข ดังนี้

ศิริพร ดันติพลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้าง ทัศนคติทางบวกขึ้น เพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุขหรือสารบุญ (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมี ความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดชีวิตสร้างสรรค์และเกิดพลังใน การทำงาน

อินทรา ปัทมินทร (2542) ได้กล่าวถึง การมีความสุขในการทำงานว่าเป็นการมีจิตใจ เบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน

ชีวันนัท พิษสะกะ (2544, หน้า 56) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคล ทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงานสนุกเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน นั้น ๆ

เกษม ตันติผลาชีวะ (2546) กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่า ความสามารถในการทำงานซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจาก หน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ในองค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมด กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

กรมสุขภาพจิต (2548) ได้ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจ พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ คนที่จะมีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ทั้งของตนและของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกอีกอย่างว่า มีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงานได้แก่การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมจะเกิดความสุขเกิดความสำเร็จ ความสำเร็จในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิด ความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Jones and Jacques (1997) มองว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคลกับสิ่งที่เขาได้รับจากงานว่าตรงตามความต้องการของเขาหรือไม่ หากบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการจะทำให้เขามีความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดีมีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดีเกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

Diener (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตซึ่งนำมาถึงความสุข

Manion (2003) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานคือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลให้การยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

Friedrickson (2006) มองความสุขในการทำงานต่างออกไป ไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนานหรือตื่นเต้น แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงาน โดยให้ความเห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้ายหรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Iopener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้าน

ผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาก็จะมีความสุขและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่า องค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาบอกว่า ความสำเร็จมากมาบอกว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ความรู้สึกในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจสนุกกับงานที่ทำ และเกิดความภูมิใจเมื่องานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการเลือกทำงานที่ชอบหรือสร้างความพึงพอใจกับงานที่ทำ มีความสุขในการทำงานในหน่วยงาน และหน้าที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน

แนวคิดความสุขในการทำงาน

นักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิดของความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเอง แต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบกล่าวคือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
 2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกอดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
 3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น
- Lockergnome (2006 อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรด้วยตัวของพนักงานเอง การมีมีความสุขในทางบวก

ช่วยลดความเครียดในการทำงานและทำให้คนสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขมีวิธีการ จัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้น ๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่าง สมบูรณ์ วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับลูกค้า ต้องเริ่มจากพนักงานในองค์กรก่อน ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการ ในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นได้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) สามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละ คนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
2. ความรู้สึกของคุณ (Gratitude) หรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ รอบข้าง
3. การให้อภัย (Forgiveness) ปล่อยปละความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่ สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง
4. พัฒนาการพูดกับตนเอง (Improve your self-talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตนเอง ในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ
5. ปล่อยปละสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบพูดหรือทำจะช่วยให้เกิด ช่วงเวลาแห่งความสุขได้
6. สร้างความตื่นเต้น (Savor) คือ การสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้น ข้อดีของการสร้าง ความตื่นเต้น คือ การรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นใน ขณะที่มีความสุขได้
7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่ สามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์
8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on strengths) ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ ชำนาญ ต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและทำความสามารถให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้นเมื่อ พนักงานได้รับความสุข หมายถึง ได้เลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็น เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความสุขจะช่วยฟื้นฟูความเป็นมนุษย์ให้ เกิดขึ้นในองค์กร การที่ทั้งพนักงานและลูกค้ามีอารมณ์ที่ดีจะก่อให้เกิดผลโดยตรงกับผลกำไรของ องค์กร

การประเมินความสุขในการทำงานตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion)

ทฤษฎีความสุข (Evolutionary-cybernetic of happiness theory) เป็นความรู้สึกลึกที่สอดคล้องและเหมาะสมเป็นความสามารถที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตรอดและสามารถเพิ่มผลผลิตในสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีนี้เป็นคำตอบพื้นฐานที่ยอมรับว่าปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมวิทยามีความสัมพันธ์กับความสุข และความสมดุลเป็นกลไกระบบการมีชีวิตดีขึ้นในสภาวะแวดล้อม ฉะนั้น ความคาดหวังจึงต้องอาศัยความรู้ในเหตุและผลอย่างสมดุล

Manion (2003) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีงานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตบปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาการพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน (Manion, 2003)

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 202-203) กล่าวว่า การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม บุคคลที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้บุคคลในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์กรทำให้เกิดความสามัคคีเป็นปึกแผ่นในองค์กร

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 130-131) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. ภัยคุกคามจากภายนอก (External threat) หมายถึงแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มจะเพิ่มขึ้น เมื่อกลุ่มมีอุปสรรค หรือศัตรูร่วม (Common enemy) ที่คุกคามการดำรงอยู่ของกลุ่ม

2. ประวัติความเป็นมาของกลุ่ม (Group history) คือ ประวัติความเป็นมาประสบการณ์ ที่พบเป็นประจำและความท้าทายที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม จะถูกเรียนรู้ค่อย ๆ ซึมซับ และถ่ายทอดกันจน กลายเป็นขนบธรรมเนียมและประเพณีภายในกลุ่ม ซึ่งจะมีส่วนเพิ่มแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มและ ช่วยเหลือกลุ่มในสถานการณ์ต่าง ๆ

3. เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกัน (Interdependent goal) บุคคลแต่ละคนจะมีเป้าหมาย ส่วนตัวในการรวมกลุ่ม ดังนั้นการมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกและของกลุ่มจะเพิ่มความจำเป็น ที่สมาชิกต้องพึ่งพาอาศัยกันภายในกลุ่ม เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและ ของส่วนรวม

4. การบรรลุเป้าหมาย (Accomplishment) ความสำเร็จหรือผลงานที่น่าชื่นชมจะมีส่วน สำคัญในการเพิ่มแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มขึ้น เนื่องจากความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของ กลุ่มจะเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนร่วมงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจขึ้น

สรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน คือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันสร้าง บรรยากาศให้เกิด ความรักและความห่วงใยโรงเรียน ด้วยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เห็นความสำคัญและปลุกฝังจิตสำนึกของ การเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวในขณะปฏิบัติงานและพัฒนางานที่อยู่ ในความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ด้านความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็ นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่ จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบใน งาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานภูมิใจที่ได้ทำงาน (Manion, 2003)

Smith (1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงความพึงพอใจมากน้อย ของพนักงานที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด โดยเป็น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และสภาพแวดล้อม

แก้ว แจ่มประจักษ์ (2537, หน้า 15) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ได้รับผลตอบแทนมากขึ้นได้รับการตอบสนองความต้องการ

หรือทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

กิตติพงษ์ แสงสุระ (2541) กล่าวว่า “ความพึงพอใจ” คือ เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกพึงพอใจและก็จะสร้างความสุขให้แก่บุคคล นั้น ๆ ได้ แต่ในทางตรงข้าม ถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่เป็นการสร้างความสุขแก่บุคคลนั้น

สรุปได้ว่า การที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มากมาย พนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงานที่เขาทำ เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึกที่ดีตรงนี้เอง ที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกชอบในการทำงานได้

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (Manion, 2003)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 170) กล่าวว่า เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อทุกคนยอมรับทั้งหมด การที่มีคนใดคนหนึ่งปฏิเสธเป้าหมายนั้นเขาก็จะไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ใช่ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับการวางแผนงานหรือโครงการมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและสภาพปัญหาปัจจุบัน ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ความมุ่งประสงค์

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จ คือ การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น อะไรก็ตามที่คุณทำลงไป แล้ว สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งนั้นก็คือ ความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละมูลเหตุแห่งความพอใจของปัจเจกบุคคลแต่ละคน จะนำเอามาเป็นมาตรฐานกำหนดกฎเกณฑ์ได้อย่างไร ทั้งนี้ถ้ารู้สึกว่าตัวเองมีความสุขอยู่ทุกขณะจิต ไม่ทุกข์ร้อน กระวนกระวายใจ ถ้าทำเช่นนี้ได้ถึงจะเรียกว่าเป็นความสำเร็จ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น (Recoqniton) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง (Manion, 2003)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 96) กล่าวว่า คนที่ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมและเชื่อมั่นว่าคุณมการณ์ของตนถูกต้อง ก็อาจยอมดำรงชีวิตของตนอย่างเร้นลับเพียงเพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือ

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 46) การยอมรับ และเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร รู้จักมองส่วนดีของกันและกัน จะก่อให้เกิดศรัทธา และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่

Gordon (1999) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับไว้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริง ๆ ต่อไป

Maslow (1970) นักจิตวิทยาที่สนับสนุนทฤษฎีนี้กล่าวว่า คนถูกจูงใจให้กระทำเนื่องมาจากการกระทำนั้น ๆ จะทำให้คนได้รับความพอใจ อารมณ์จึงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ Maslow ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงสุดรวม 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตรวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดภัยจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อ

ตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรมสร้าง ความมั่นคงในงานให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของ การดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ ทางสังคมระหว่างทางาน ซึ่งใช้วิธีนี้เทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือกันที่มิตรให้โอกาสสมาชิกได้ ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นเป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำกิจกรรมได้หลาย อย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จ ครั้งสำคัญ การให้เงิน โบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุง งานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็น โล่หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าว ยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะ เป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องใน ความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดั่งใจปรารถนา (Self-actualization) เป็นความต้องการ ขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนอง อย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Selffulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถและ พัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากร ทรงคุณค่าสูงสุดขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่ง

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น คือ การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและ ผู้บริหารที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของ บุคคลในองค์การการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสวงหาแนวคิดที่ดีและยอมรับในความคิดใหม่ ๆ กับครูบุคลากร และพนักงานพร้อมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ ยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จ ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปว่า แนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน

(Manion) แบ่งองค์ประกอบของความสุขเป็น 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ เป็นการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ความรักในงาน การมีความรู้สึกในทางบวกกับองค์กรของตน ความสำเร็จในงาน เป็นการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามที่รับมอบหมาย และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในการทำงานที่ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดความสุขในงานตามมานั่นเอง นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก เช่น ความรู้สึกสนชั้น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง (2548) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียนจำนวน 694 คน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร ได้จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ชี้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนในระดับ

ความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

สุกัญญา อินตะ โดด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือ ตอนบน จำนวน 213 คน พบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคม เฉพาะด้านรายได้ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า พนักงานสิ่งทอที่มี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การต่างกัน มี ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขใน การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนิดา คชะ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสามารถในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตตะวันออกเฉียง ใต้ 4 แห่ง จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ใน เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ อยู่ในระดับมาก

ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 3 จำนวน 113 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมี ความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประทุมทิพย์ เกตแก้ว (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ ในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งาน การพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล งานการพยาบาล

ผ่าตัด จำนวน 162 คน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุอายุงาน และ ระดับงาน ไม่พบความแตกต่าง อีกทั้งพบว่า การรับรู้ปลั๊กขณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ครูประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 83 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 จำนวน 364 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธารณี ทองงอก (2552) ที่ศึกษาความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ทำการทดสอบผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากรโดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปีและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันในระดับมาก

ศิริมล คำนวล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสุข: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

กันยา เทพกัน (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 181 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงาน

อยู่ในระดับมาก

กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนในภาพรวม

จินดา หลวงตา (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม พนักงานในธุรกิจโรงแรม ในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเชื่อถือศรัทธาเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และด้านการมองสายอาชีพเชิงบวกเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม ในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม ในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ชুমสุข สุขหิ้น (2553) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก และด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานโดยรวม คุณลักษณะของงานด้าน ความหลากหลายของทักษะด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระใน การตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม การใช้อำนาจ ของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้บริหารแบบ 4 และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 5 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่พฤติกรรมการตัดสินใจแบบ 1 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 3 และตัวแปรพยากรณ์ที่ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมและคุณลักษณะของงาน โดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงาน โดยรวมมีอำนาจการทำนาย ได้สูงสุดโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมทำนายได้ ร้อยละ 18.3 และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1

ณัฐธยาน์ มานุษ (2553) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนจำนวน 217 คน พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสม่ำเสมอในงาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ก่องกาญจนา บุคดาวงค์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวจำนวน 227 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบขงการ แบบให้การสนับสนุน แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ณัฐนิช ไพรเขียว (2555) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 287 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นาฎยา ปรัชญาชัย (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปาน ยกเว้นด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) การรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก้งสนามนาง จำนวน 130 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุมาลัย หงษา (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 92 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแรกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุศรา เหมพร (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ในการสอนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 291 คน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวพรช พรหมสละ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 265 คน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัญญา ปัญญาอุปถัมภ์ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบบัญชี กรณี ศึกษา บริษัทผู้ตรวจสอบบัญชีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบบัญชี จำนวน 228 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาศรี ชาญสมร (2557) การศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 113 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ชาคริษฐ์ ทอรักษาติ (2556) ความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทครูและระดับชั้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 85 คน

พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พันพุดม โสมชู (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนบ้านบึง อุตสาหกรรมนุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 135 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนบ้านบึง อุตสาหกรรมนุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

เมธพร พังลักษณะ (2559) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คนความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Konto (1987) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้อำนวยการตามทัศนะของครูอาจารย์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคในรัฐมิสซูรี ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคที่มีผู้อำนวยการแบบมิตมุงงานและมิตสัมพันธ์ จะมีความพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจลักษณะภายในของงานค่อนข้างต่ำ

Di-Benedetto (1988) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

Felton (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่งและโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 590 คนและใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Francis (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของความสุขและลักษณะทางเพศ พบว่าหญิงและชายนั้นมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมากนัก และรูปแบบของความสุขนั้นจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางบวกของบุคคลกับบุคลิกการกล้าแสดงออกเปิดเผย ถ้าหากมีความสัมพันธ์ทางลบ ก็จะมีความหวั่นไหวทางอารมณ์และไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางเพศ

Diener (2000) ศึกษาพบว่า สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดการค้นพบใหม่ในเรื่องของภาวะความสุข โดยแบ่งการศึกษา เป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้มีผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคคลแตกต่างกัน และการศึกษาในทางลึกของรูปแบบทฤษฎีสามารถค้นพบองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดความสุขได้อีก ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย การปรับตัว ความแตกต่างของสถานะและการได้รับการสนองตอบความต้องการหรือการเติมเต็ม ซึ่งองค์ประกอบย่อยที่ได้สามารถนำมาใช้วัดความแตกต่างของความสุขได้คือ ภาวะทางจิต อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งต้องมีการศึกษาระยะยาวในลำดับต่อไป

Lyubomirsky (2001) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์มีอารมณ์ดีเกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทป ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ เป็นต้น

Diener and Oishi (2004) ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศเอเชีย วัตถุประสงค์โดยเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจหลักในชีวิตทั้งความสามารถในการทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่า คนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าประเทศในแถบเอเชีย

Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงานและงานที่มีอิสระ งานที่ทำท่าย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้

Robert (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานระหว่างบุคคลอื่น ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสุขในการทำงาน ทั้งในและต่างประเทศพอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสุขในการทำงาน มีความสำคัญในการสร้างกลไกที่สำคัญต่อองค์กรทุกองค์กร แม้กระทั่งกฎระเบียบข้อบังคับ ที่กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจกัน รวมกำลังบุคลากรเข้าด้วยกัน จนเกิดการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ควรยึดถือต่อไป ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ของใต้บังคับบัญชาแล้วนั้น ยังเป็นเป็นความรู้สึกหรือเจตคติ มุมมอง ในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและได้รับการตอบสนอง ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 168 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 82-83) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 119 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามโรงเรียนในสังกัด กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3

ที่	โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนบ้านนาวัง	5	4
2	โรงเรียนบ้านบางละมุง	9	6
3	โรงเรียนบ้านโรงหีบ	11	8
4	โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม	7	5
5	โรงเรียนบ้านทุ่งกรด	21	15
6	โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่	22	15
7	โรงเรียนอนุบาลบางละมุง	47	33
8	โรงเรียนบ้านสันติคาม	15	11
9	โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย	17	12
10	โรงเรียนวัดสุกรีชัยบุญญาราม	14	10
รวม		168	119

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ House and Mitchell (1974) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของ กองกาญจนา บุคดาวงค์ (2555, หน้า 111-112) จำนวน 20 ข้อ แยกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยพัฒนาจาก เครื่องมือวัด ความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Manion (2003) และปรับปรุง เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน ของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็งตรา เขต 1 (เมธาพร ผังลักษณ์, 2559, หน้า 65-66) มาใช้วัดความสุขใน การทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แยกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อ สัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ตามแนวคิดของ Likert (1967) ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากที่สุด
 3.51-4.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก
 2.51-3.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
 1.51-2.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด ของการวิจัย แล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามใน แบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดตาม กรอบแนวคิด ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ House and Mitchell (1974) และแนวคิด ความสุขในการทำงานตามแนวคิด ของ Manion (2003)

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ในการศึกษาคั้งนี้แยกออกเป็น การหาความเที่ยงตรง การทดสอบค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ดำเนินการดังนี้

3.1.1 นำแบบสอบถามเสนอประธานคณะกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อการตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องเชิงเนื้อหาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาภาษา และ โครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.1.2.1 ผศ. ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.1.2.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู่ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.1.2.3 นายพรเลิศ เลาหิชัยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3.1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนี้ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 ถึง .79 และความสุขในการทำงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27 ถึง .75

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990) ปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90 และแบบสอบถาม

เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการทำงาน นิพนธ์ตรวจสอบครั้งสุดท้ายและนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอการอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลตัวอย่างด้วยตนเอง ณ สนามวิจัย
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 119 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนกำหนดโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม โดยเรียงจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยมากไปจนถึงไม่เคยเลย กำหนดน้ำหนักคะแนน (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ตามแนวคิดของ Likert (1967) ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามาตราวัดให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผลการประเมินความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ตามแนวคิดของ Likert (1967) ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

โดยดูค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ประคอง กรรณสูต, 2534, หน้า 11) ดังนี้
 อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -.50 หรือ .50 ถึง 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ ระดับสูง
 อยู่ระหว่าง -.49 ถึง -.30 หรือ .30 ถึง .49 หมายถึงมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
 อยู่ระหว่าง -.29 ถึง -.10 หรือ .10 ถึง .29 หมายถึงมีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าระดับกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์หาค่าระดับกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_1	แทน ภาวะผู้นำแบบบงการ
X_2	แทน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
X_3	แทน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ
Y	แทน ความสุขในการทำงาน
Y_1	แทน ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์
Y_2	แทน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
Y_3	แทน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
Y_4	แทน ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ	4.55	.53	มากที่สุด	3
2	ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.25	.60	มาก	4
3	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.56	.45	มากที่สุด	2
4	ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	4.57	.51	มากที่สุด	1
	รวม	4.56	.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารบอกสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.54	.58	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้	4.43	.63	มาก	5
3	ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน	4.51	.61	มากที่สุด	4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
4	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบเพื่อให้งานสะดวกคล่องตัว	4.56	.58	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการให้คำตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	4.56	.60	มากที่สุด	2
	รวม	4.55	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการโดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นผู้บริหารกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบเพื่อให้งานสะดวกคล่องตัว ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการให้คำตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารบอกสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารอธิบายขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ที่กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้น ให้ปฏิบัติ	4.23	.72	มาก	4
2	ผู้บริหารใช้กริยา ท่าทาง วาจา ที่สร้างความรู้สึก ในทางที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.72	มาก	5
3	ผู้บริหารแนะนำ ให้คำปรึกษาได้เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค	4.40	.71	มาก	1
4	ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่เสมอ อย่างเท่าเทียมกัน	4.34	.66	มาก	2
5	ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ	4.27	.71	มาก	3
	รวม	4.25	.60	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาได้เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่เสมออย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจเข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ และผู้บริหารมีเทคนิควิธีการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้นให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารใช้กริยาท่าทางวาจาที่สร้างความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา	4.39	.64	มาก	5
2	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	4.47	.52	มาก	3
3	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.44	.53	มาก	4
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูผู้สอนรู้สึกที่ทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.61	.55	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน	4.74	.51	มากที่สุด	1
	รวม	4.56	.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สองอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูผู้สอนรู้สึกที่ทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ	4.55	.58	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.45	.63	มาก	5
3	ผู้บริหารให้การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.53	.61	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.58	.57	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.60	.59	มากที่สุด	1
	รวม	4.57	.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สี่อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารให้การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	$(n = 119)$		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	4.55	.48	มากที่สุด	4
2 ด้านความรักในงาน	4.60	.42	มากที่สุด	2
3 ด้านความสำเร็จในงาน	4.59	.51	มากที่สุด	3
4 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น	4.61	.43	มากที่สุด	1
รวม	4.67	.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ด้านความรักในงาน และความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมและรายข้อ

	ความสุขในการทำงาน	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.55	.56	มากที่สุด	3
2	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา	4.55	.58	มากที่สุด	4
3	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ	4.61	.52	มากที่สุด	1
4	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด	4.37	.67	มาก	5
5	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล	4.55	.55	มากที่สุด	2
	รวม	4.55	.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้นท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ข้าราชการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล ข้าราชการรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้าราชการรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อ

ความสุขในการทำงาน	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.73	.46	มากที่สุด	1
2 ท่านมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.45	.58	มาก	5
3 ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.71	.47	มากที่สุด	2
4 งานของท่านเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคมและประเทศชาติ	4.70	.49	มากที่สุด	3
5 ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.46	.58	มาก	4
รวม	4.60	.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ข้าราชการรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบ งานของท่านเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคมและประเทศชาติ และข้าราชการมีความรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าราชการมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อ

ความสุขในการทำงาน	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.58	.56	มากที่สุด	3
2 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ	4.47	.62	มาก	5
3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า	4.55	.59	มากที่สุด	4
4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า	4.60	.56	มากที่สุด	1
5 ท่านมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน	4.60	.59	มากที่สุด	2
รวม	4.59	.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้นท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ข้าราชการมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน ข้าราชการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้อ

ความสุขในการทำงาน	(n = 119)		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1 ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	4.44	.63	มาก	5
2 เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.52	.50	มากที่สุด	3
3 ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ	4.49	.52	มาก	4
4 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน	4.66	.52	มากที่สุด	2
5 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	4.79	.47	มากที่สุด	1
รวม	4.61	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ และ ข้าราชการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าราชการมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (X) (n = 108)	ความสุขในการทำงาน (Y) n = 119									
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	P	r	p
X ₁	.54**	.00	.40**	.00	.91**	.00	.26**	.00	.46**	.00
X ₂	.54**	.00	.36**	.00	.51**	.00	.38**	.00	.38**	.00
X ₃	.30**	.00	.33**	.00	.23*	.01	.84**	.00	.49**	.00
X ₄	.61**	.00	.43**	.00	.94**	.00	.27**	.00	.52**	.00
X	.60**	.00	.44**	.00	.96**	.00	.28**	.00	.51**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 119 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภายใต้นิเวศภาวะผู้นำของผู้บริหารของ House and Mitchell (1974) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .79 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .90 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภายใต้นิเวศ Manion (2003) ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27-.75 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้นผู้บริหารกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานที่วางไว้ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบเพื่อให้ งานสะดวกคล่องตัว ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารบอก สิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารอธิบายขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่คาดหวัง ได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายข้อมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำ ให้คำปรึกษา ได้เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่เสมออย่าง เท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ และ ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้นให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารใช้กริยา ท่าทาง วาจา ที่สร้างความรู้สึกในทางที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สองอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและ ความต้องการของครูผู้สอน ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับ สุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหา

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นผู้บริหารมีความเชื่อมั่น ใน ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตรง ตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารให้การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ด้านความรักในงานความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี

2.1 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้นข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ข้าราชการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล ข้าราชการรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้าราชการรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา และ ตามลำดับ

2.2 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ข้าราชการรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ และข้าราชการรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ข้าราชการมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้นข้าราชการมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ข้าราชการมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน ข้าราชการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

2.4 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน

เพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ และข้าราชการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าราชการมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารแบบเน้นความสำเร็จ โดยการสนับสนุนให้ผู้ตามมีส่วนร่วมจึงทำให้องค์การประสบผลสำเร็จประกอบกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม ที่เน้นและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกองกาญจนา บุคควงศ์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวจำนวน 227 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบบงการ แบบให้การสนับสนุนแบบมุ่งความสำเร็จ และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ

แก่งสนามนาง จำนวน 130 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ
แก่งสนามนาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง
กับผลการวิจัยของ ญัฐนิช ไพโรเจียว (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
บ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
ค้นคว้า จำนวน 287 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ญัฐนิช มานุษ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอจันทบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามประเภท และขนาดโรงเรียน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนจำนวน 217 คน พบว่า
การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย Benedetto (1988) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็กใน
ชนบท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับ
ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของครูใหญ่

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ผู้บริหากำหนดมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหากำหนดกฎระเบียบเพื่อให้
งานสะดวกคล่องตัว ผู้บริหารบอกสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหาร
อธิบายขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่
ผู้บริหากำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีพฤติ
กรรมการบริหารที่ใช้เกณฑ์กำหนดมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีการกำหนด
จุดมุ่งหมายในงานที่ชัดเจนจนทำให้งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรปริยา
แผ่นสุวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งสนาม
นาง จำนวน 130 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง ด้าน
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองกาญจนา บุคดาวงค์ (2555)
ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนก

ตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวจำนวน 227 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบของการอยู่ในระดับมาก กับที่ ศิริภัทร คุชฌีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำ ให้คำปรึกษาได้เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่เสมออย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ และผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้นให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารใช้กริยา ท่าทาง วาจา ที่สร้างความรู้สึกลงในทางที่คิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้การแนะนำ ให้คำปรึกษาได้เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค และมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ จนทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองกาญจนา บุคคางค์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวจำนวน 227 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ตามที่ ศิริภัทร คุชฌีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และนอกจากนี้ House (1974) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตรเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการสถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อการจัดตั้งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานมากขึ้นผู้นำแบบนี้จึงมีความคล้ายคลึงกับ

ผู้นำมุงมิตรสัมพันธ์ของการศึกษาไอไอโอ

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สองอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน ผู้บริหารแสดงให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอนแสดงให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งยังรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจจึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองกาญจนา บุคดาวงค์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวจำนวน 227 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 1 ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ศิริภัทร คุชฎีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ตามที่ Hersey and Blanchard (1972) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบผู้นำซึ่งมุ่งความสัมพันธ์สูง และมุ่งงานต่ำดังนั้นภาวะผู้นำของผู้นำที่ใช้คือ มุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาทักษะการแนะแนวและการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกับพนักงานมีการใช้ข้อมูล และมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สี่อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหาร

ยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารให้การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานได้ชัดเจนรวมถึงติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองกาญจนา บุคควงค์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวจำนวน 227 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก กับที่ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง จำนวน 130 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ นวพรพรหม พรมสละ (2557) ได้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 265 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งความสำเร็จ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามที่ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และนอกจากนี้ กันยา เทพกัณ (2553) ได้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 181 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ด้านความรักในงาน และความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานที่ดีโดยได้รับการยอมรับของบุคคลอื่น ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกรักในงาน จนทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรทุกองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีจนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คนความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามที่ พนิดา คะชา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสามารถในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตตะวันออกเฉียงใต้ 4 แห่ง จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่ ชารณ ทองเอก (2552) ที่ศึกษาความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ทำการทดสอบผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากร โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปีและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันในระดับมาก และสอดคล้องกับชาคริสต์ ทองรักชาติ (2556) ความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทครูและระดับชั้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 85 คน พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก

โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนในภาพรวม ซึ่งจินดา หลวงตา (2553) ได้ทำการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีผล การศึกษาพบว่า โดยภาพรวม พนักงานในธุรกิจโรงแรม ในเครือบริษัทแห่งหนึ่งเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเชื่อถือศรัทธาเป็น อันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จและด้าน การมองสายอาชีพเชิงบวกเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ อยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม ในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม ในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีความสัมพันธ์ของความสุขใน การปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใน ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ชุมสุข สุขหิน (2553) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุข ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ ในระดับมาก และด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานโดยรวม คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะด้านความเด่นชัด ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนจาก งาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล

ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 4 และ
 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 5 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข
 ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ได้แก่พฤติกรรมการตัดสินใจแบบ 1 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน
 ของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย
 ได้แก่พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 3 และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุข
 ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมและคุณลักษณะของงาน โดยรวมสามารถร่วมกัน
 ทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงานโดยรวมมีอำนาจการทำนายได้สูงสุดโดยสามารถ
 ทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และ
 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1 และนอกจากนี้ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุข
 ในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์
 แบบลัดเตป ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน
 เกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่
 ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่
 การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ Dierendonk (2005) ได้
 ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่งของ
 ความสุขในการทำงานและงานที่มีอิสระ งานที่ทำหาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะ
 ของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ Robert (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์
 ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้
 เกิดความสุขในการทำงาน และพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 สัมพันธภาพในที่ทำงานระหว่างบุคคลอื่น ๆ กับที่ Francis (1999) ศึกษา ความสัมพันธ์ของรูปแบบ
 ของความสุขและลักษณะทางเพศ พบว่า หญิงและชายนั้นมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมากนัก
 และรูปแบบของความสุขนั้นจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางบวกของบุคคลกับบุคคลิกการกล้า
 แสดงออกเปิดเผย ถ้าหากมีความสัมพันธ์ทางลบก็จะมี ความหวั่นไหวทางอารมณ์และไม่มี
 ความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Lyubomirsky (2001)
 ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัย
 ส่วนบุคคล ประสบการณ์แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยัง
 อธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่นสุขภาพดีมีความอ่อนเยาว์มีอารมณ์ดีเกิด

การตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง สอดคล้องกับ Diener and Oishi (2004) ศึกษาเปรียบเทียบ การประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศเอเชีย วัด โดย การประเมินระดับความพึงพอใจหลักในชีวิตทั้งความสามารถในการทำงานและการได้รับการเติม เต็ม พบว่า คนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าประเทศในแถบเอเชีย

2.1 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับ มากที่สุด และรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการรัฐศึกษินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ข้าราชการรัฐศึกษากระตือรือร้น ในการทำงานตลอดเวลา ข้าราชการรัฐศึกษินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านยอมรับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล และข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับ สุดท้ายได้แก่ ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความรู้สึกที่ต่อเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานนั้น ๆ จนทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรก่อให้เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงานตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาศรี ชาญสมร (2557) ได้ศึกษาความสุข ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำนวน 113 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับที่ ชาคริสต์ ทองรักษาดี (2556) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มี วิทยฐานะใน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทครูและระดับชั้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูไม่มี วิทยฐานะ จำนวน 85 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอ เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คนความสุขในการทำงาน ของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุข ในการทำงานของตำรวจภูธรเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

และด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนในภาพรวม และนอกจากนี้ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทป ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ

2.2 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ข้าราชการรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานของท่านเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ ข้าราชการมีความรู้สึกรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ข้าราชการมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความรักในงานรักในอาชีพของความเป็นครูและเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาคริสต์ ทองรักชาติ (2556) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทครูและระดับชั้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 85 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่ เมธาพร พังลักษณะ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คนความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประภาศรี ชาญสมร (2557) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 113 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กับที่พันพฤต โสมชู (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 135 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในงาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังที่ กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุสถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในภาพรวม และนอกจากนี้ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทป ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ สอดคล้องกับที่ Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงานและงานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้

2.3 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ข้าราชการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประภาศิริ ชาญสมร (2557) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 113 คน พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กับที่ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คนความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องตามที่ พันพฤษ โสมชู (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 135 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชาคริสต์ ทองรักษาดี (2556) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทครูและระดับชั้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 85 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กับที่ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอใน

งาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทป ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ สอดคล้องกับที่ Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงานและงานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้

2.4 ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ และข้าราชการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนหรือหน่วยงานนั้น ๆ มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้เป็นอย่างดี จนทำให้ครูมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เพราะเนื่องจากเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานจนทำให้รู้สึกที่โรงเรียนนี้หรือหน่วยงานนี้น่าทำงาน น่าอยู่จึงก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาคริษฐ์ ทองรักชาติ (2556) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทครูและระดับชั้น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 85 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่ ประภาศรี ชาญสมร (2557) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 113 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการยอมรับของบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เมฆาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คนความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ด้านการยอมรับของบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอบเปิด ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ เป็นต้น สอดคล้องกับที่ Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงานและงานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเน้นทั้งคนและงาน มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประสบการณ์การบริหาร มีเทคนิคในการบริหารจนทำให้สามารถจูงใจให้ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างาน

การพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 จำนวน 364 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับที่ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 3 จำนวน 113 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับรุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนครูประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 83 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของสุมาลัย หงษา (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 92 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแรกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ นาฎยา ปรัชญาชัย (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปาน ยกเว้นด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน รับรู้ภาวะ

ผู้นำไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) การรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนอกจากนี้ ชุมสุข สุขหิ้น (2553 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก และด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานโดยรวม คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 4 และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 5 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจแบบ 1 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 3 และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวม และคุณลักษณะของงาน โดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงาน โดยรวมมีอำนาจการทำนายได้สูงสุดโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพพรช พรมสละ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 265 คน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา ปัญญาอุปถัมภ์ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตรวจสอบบัญชี กรณี ศึกษา บริษัทผู้ตรวจสอบบัญชีแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบบัญชี จำนวน 228 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับที่ ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน คาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรครูใน โรงเรียนจำนวน 694 คน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 จำนวน 364 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร ได้จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนั้นมีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ชี้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน

นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กับที่ บุศรา เหมพร 2557 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่มีหน้าที่ในการสอนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 291 คน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามที่ ศิวิมล คำนวล (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรมองโลกในแง่ดีความสามารถในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคและความสุข: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีในสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา อินตะโคต (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 213 คน พบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า พนักงานสิ่งทอที่มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนอกจากนี้ Konto (1987) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้อำนวยการตามทัศนคติของครูอาจารย์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ใน โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคในรัฐมิสซูรี ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูอาจารย์ใน โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคที่มีผู้อำนวยการแบบมีมติมุ่งงาน และมีมติสัมพันธ์จะมีความพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจลักษณะภายในของงานค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารของในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้สนใจ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรมีเทคนิค วิธีการที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจปฏิบัติตามคำสั่งได้ สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษาได้เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค โดยใช้กริยา ท่าทาง วาจา ที่สร้างความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา และมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ รวมถึงการเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่เสมออย่างเท่าเทียมกัน

2. ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา สร้างมิตรภาพอันดีงามเพื่อเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ และสร้างความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา รู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาใน โรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บรรณานุกรม

- กนกพร เศรษฐกร. (2553). *ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมสุขภาพจิต. (2548). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กองกาญจนา บุคดาวงค์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนัก ๆ งานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- กันยา เทพกัน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางนา กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- กิตติพงษ์ แสงสุระ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลของ
องค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษม ดันติผลาชีวะ. (2546). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: วันเนสพริ้นติ้ง.
- แก้ว แจ่มประจักษ์. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนิเทศของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
การประถมศึกษา/ กิ่งอำเภอ จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการพัฒนบริหารศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกียรติศักดิ์ ทนจันทร์. (2543). *การศึกษาการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *การพัฒนาองค์การ*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จตุพร คำแก้ว. (2547). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จำลอง นักพ่อน. (2543). *เส้นทางสู่ มืออาชีพ. สถาบันพัฒนาผู้บริหาร, 1(5), 3-4.*
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th>.*
- จิรปรีชา แผ่นสุวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จินดา หลวงตา. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมกรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชาคริษฐ์ ทองรักชาติ. (2556). *ความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชีวันท์ พิษสะกะ. (2544). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความ สุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ชุมสุข สุขหิน. (2553). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ณัฐนิช ไพรเขียว. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชยาน์ มานุษ. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพงศ์ บุญอารมณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเต็มรูปของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 21. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 2(1), 101.
- ถวิล อรัญเวศ. (2545). การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- ทองใบ สุดชาติ. (2542). ทฤษฎีองค์การ: วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทือน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์. (2542). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทิพย์วัลย์ สีจันทร์. (2547). การบริหารการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารณ์ ทองอก. (2552). ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน การศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2543). หลักการทฤษฎีทางบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ อนันตชาติ. (2550). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์ศิลป์การพิมพ์.
- นพพรช พรหมสละ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชานามัยครอบครัว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภาพรณัฒน์ พิพัฒน์. (2550). *เปิดโลกความสุข GNH*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- นาฏยา ปรัชญาชัย. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- บุศรา เหมพร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง วรรณสุด. (2534). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาศรี ชาตสมร. (2557). *การศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปพิชญา วนะสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลประจำกรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ ะสี. (2540). *ภาวะผู้นำความเป็นไปในสังคมและวิธีการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- พนิดา คะชา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, การพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พันพฤต โสมชู. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, สำนักบัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *หลักการตลาดยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มิตรสัมพันธ์ กราฟฟิค.
- ภาสกร อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาสกร ภัคดีศรีแพง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เมธาพร พังลักษณะ. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล มหาวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รุ่งอรุณ บุตรสิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2552*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมุติ หยกพรายพันธ์. (2544). *พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการบรรลุผล*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2548). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. เข้าถึงได้จาก <http://members.thai.net/intira/article/theorymgr01.html>.
- วิไล พินิจพงศ์. (2557-2558). *การประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปะและการออกแบบ, มหาวิทยาลัยรังสิต*. เข้าถึงได้จาก <http://artdesignqa.blogspot.com/2012/03/blog-post.html>
- ศิริภัทร คุณฎีวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อสุขภาพการพยาบาล.
รามาศิป์วารสาร, 1(4), 79-86.
- ศิริพร ตันติพลวินัย. (2538). กลยุทธ์การสร้างคุณภาพการบริการ. ใน *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเรื่อง กลยุทธ์บริการการพยาบาลเพื่อคุณภาพและความพึงพอใจในยุคการแข่งขัน*.
 กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริมล คำนวล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและ
 ฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุข: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตตศึกษาและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง.
- สมุทพร ชำนาญ. (2557). *วิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ
 ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2559). *การจัดการศึกษาของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. ชลบุรี: การจัดการศึกษาของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542*.
 กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2550*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 เลขาธิการคุรุสภา.

- สุกัญญา อินต๊ะโศด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ปัญญาอุปถัมภ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษา บริษัทผู้ตรวจสอบบัญชีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลัย หงษา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวรส ประเทืองชัยศรี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในเขต 13*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักเลขาธิการการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนันท์ งามสะอาด. (2550). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sisat.ac.th>
- อินทรา ปัทมินทร. (2542). *คิดดีมีสุข*. เข้าถึงได้จาก <http://203.114.105.84/virtual/Physicals/DNA/www.elib-online.com/doctors/mentalthink1.html>.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's hand book of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Best, J. W. (1993). *Research in education*. Boston, M.A.: Allyn and Bacon.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to educational leadership*. New York: Harper and Row.
- Campbell, R. F., Corbally, J. E., & Nystrand, R. O. (1983). *Introduction to educational administration* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational Administration Glossary*. Connecticut: Greenwood
- Di-Benedetto, R. R. (1988). Principal leadership style and student achievement in small rural school of New Mexico. *Dissertation Abstracts International*, 5(1), 1293-A.
- Dierendonk, D. V. (2005). The construct validity of Ruff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643.
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- Diener, E. & Oishi, (2004). *Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well-being*. Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>.
- Felton, S. L. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction*. Doctoral dissertation, Department of Philosophy Science: The University of Mississippi.
- Fiedler, F. E., & Martin, M. C. (1974). *Leadership and effective management*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Francis, F. J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: A further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*, 26(6), 5-11.
- Friedrickson, B. (2006). *Happiness at work*. Retrieved from <http://www.cnn.com/2013/health/conditions/11/14/happiness.work/index.html>.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957). *Social behavior and the administrative process*. School Review.

- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire*. NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 41(3), 81-97.
- Jacobs, T. O., & Jacques, J. (1990). "Military Executive Leadership," in K. E. Clarks & M. B. Clark (Eds.) *Measures of Leadership*, West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Jones, M. G., & Farquhar, J. D. (1997). *User interface design for web-based instruction*. In Badrul, H. K. (Ed.), *Web-based instruction*. Englewood cliffs, NJ: Educational Technologies Publications.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Konto, J. K. (1987). The relationship of vocational and technical Instructors' job satisfaction and their perception of area vocational technical school directors leadership style in vocational technical school in the state of missouri. *Dissertation Abstracts International*, 47(10), 1278-A
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons form a new science*. New York: The Penguin Press.
- Likert, R. (1970). *The human resources: Cases and concept*. New York: Hart Court Brace B. World in Coperated.
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivation process in well-being. *American Psychologist*, 56(7), 239-249.

- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-655.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McFarland. (1979). *Management: Foundation & Practices* (5th ed.). New York: Macmillan. Publishing Inc.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in organizations: An introduction to organization behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership, In J. G. Hunt. (Eds.) *Leaders and Managers*. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Robert, K. S. (2005). The balanced scorecard measures that drive performance. *Harvard Business Review, 3*(12), 1-11.
- Robert, N. L., & David, C. K. (2004). *Sport management: Principles, applications, skill development*. Mason, Ohio: Thomson/ South-Western.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). *Management* (7th ed.). NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.
- Schwartz, L. L. 1980. Criteria for effective university teaching. *Improving College and University Teaching, 28*(2), 120-123.
- Smith, H. L. (1965). Nurse's quality of working life in an HMO: A comparative study. *Nursing Research, 30*(1), 54-58.
- Tead, O. (1970). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 193-210.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). New York: Prentice-Hall .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ6218.8/ ว.481

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

12 มิถุนายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกรรณิการ์ บุญมาก รหัส 58920803

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงาน
ของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 โดยมี **ดร.สมุท รชานาญ** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.482

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

15 มิถุนายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกรรณิการ์ บุญมาก รหัส 58920803

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงาน
ของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 โดยมี ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิติ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.483

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

17 มิถุนายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกรรณิการ์ บุญมาก รหัส 58920803

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงาน
ของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 โดยมี ดร.สมุท ชาญชาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- คำอำนางจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน
ของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู และบุคลากร จำนวน
20 ข้อ
3. การตอบแบบสอบถาม
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมี 3 ตอนนี้ คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และไม่มี
ผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี กรุณาตอบแบบสอบถาม
ทุกข้อตามความเป็นจริง ขอขอบคุณในความร่วมมือ
ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามจนครบถ้วนสมบูรณ์

นางสาวกรรณิการ์ บุญมาก
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

เนื้อหาเป็นการบรรยายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โปรดให้ข้อมูลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมตามข้อคำถามในแต่ละข้ออย่างน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ

1 คำตอบ ซึ่งมีให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติบ่อยที่สุด	เทียบได้กับ 5 คะแนน
4 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติบ่อย	เทียบได้กับ 4 คะแนน
3 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติบางครั้ง	เทียบได้กับ 3 คะแนน
2 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัตินานครั้ง	เทียบได้กับ 2 คะแนน
1 หมายถึง ไม่มีพฤติกรรมหรือไม่เคยปฏิบัติ	เทียบได้กับ 1 คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของ House and Michel ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับของการปฏิบัติ				
		บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
ภาวะผู้นำแบบบงการ						
1	ผู้บริหารบอกสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้					
3	ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบเพื่อให้งานสะดวกคล่องตัว					
5	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการให้คำตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับของการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
6	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ที่กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้นให้ปฏิบัติ					
7	ผู้บริหารใช้กริยาท่าทาง วาจา ที่สร้างความรู้สึกลึก ในทางที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารแนะนำ ให้คำปรึกษาได้เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค					
9	ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่เสมอ อย่างเท่าเทียมกัน					
10	ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ					
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา					
12	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความเต็มใจ					
13	ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน					
14	ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูผู้สอนรู้สึกว่าทุกคนมี ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมาย					
15	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอนโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน					
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ						
16	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับของการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
17	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารให้การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง					
19	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถ อย่างเต็มที่					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

เนื้อหาเป็นการบรรยายถึงความสุขในการทำงาน โปรดให้ข้อมูลความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาตามข้อคำถามในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งมีให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 5 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติบ่อยที่สุด | เทียบได้กับ 5 คะแนน |
| 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติบ่อย | เทียบได้กับ 4 คะแนน |
| 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติบางครั้ง | เทียบได้กับ 3 คะแนน |
| 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือมีการปฏิบัตินานครั้ง | เทียบได้กับ 2 คะแนน |
| 1 หมายถึง ไม่มีพฤติกรรมหรือไม่เคยปฏิบัติ | เทียบได้กับ 1 คะแนน |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต3ตามแนวคิดของ Manion

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับของการปฏิบัติ				
		บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา					
3	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ					
4	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด					
5	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล					
ด้านความรักในงาน						
6	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
7	ท่านมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย					
8	ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
9	งานของท่านเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ					
10	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
ด้านความสำเร็จในงาน						
11	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					
12	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ					
13	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า					

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับของการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
14	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า					
15	ท่านมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
16	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน					
17	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
18	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ					
19	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน					
20	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น					

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.62	16	.62
2	.65	17	.65
3	.72	18	.73
4	.67	19	.67
5	.79	20	.79
6	.59		
7	.47		
8	.58		
9	.49		
10	.43		
11	.21		
12	.70		
13	.41		
14	.23		
15	.24		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .90

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความสุขในการทำงาน
ของครูผู้สอนในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.74	16	.33
2	.68	17	.67
3	.74	18	.39
4	.62	19	.33
5	.66	20	.27
6	.59		
7	.71		
8	.67		
9	.55		
10	.63		
11	.51		
12	.57		
13	.75		
14	.51		
15	.67		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .91

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกรรณิการ์ บุญมาก
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 289 หมู่ 12 บ้านโคกปราสาทพัฒนา ตำบลละเวียง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31140
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนอนุบาลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา