

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1¹

A Casual Model of Factors Affecting
the Performance of Teachers in Khun Thale School Network
Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1¹

โสรัธ ปุ่นสุวรรณ ^{2*}	Soratouch Punsuwan
ชูศักดิ์ เอกเพชร ³	Chusak Ekpetch
สิริสวัสดิ์ ทองก้านเหลือง ⁴	Sirisawas Thongkanluang

Received : 4 กันยายน 2565

Revised : 26 พฤศจิกายน 2565

Accepted : 7 ธันวาคม 2565

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กร
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

² นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*Corresponding Author, Student of Master of Education Program in Educational Administration,
Suratthani Rajabhat University

³ รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Assoc. Prof. Dr., Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ รต. ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Asst. Prof. Acting Sub Lt. Dr., Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) กำหนดและทดสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยความคิดเชิงบวก ปัจจัยองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีจำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยความคิดเชิงบวก ปัจจัยองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูหลังปรับปรุงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 464.50$, $df = 422$, $P\text{-Value} = 0.3814$, $\chi^2 / df = 1.101$, $CFI = 0.977$, $TLI = 0.975$, $RMSEA = 0.038$) โดยรูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.90

คำสำคัญ : ความคิดเชิงบวก องค์กรแห่งความสุข ความผูกพันต่อองค์กร
 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the study were to 1) study the factors that influence the job performance and 2) determine and test the concordance between the hypothesis model and the empirical factors concerning positive

thinking, a happiness organization, organizational engagement and perceived support from the organization which were influenced on the operational efficiency. The sample group in this research were 124 government teachers from network schools in Khun Thale Sub-district under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument used for data analysis was a rating-scale questionnaire. The statistics were descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment correlation coefficient, and liner structural model.

The results of this study were that the factors positive thinking , happiness organization , organizational engagement and perceived support from the organization influenced the operational efficiency. 2) After modify the causal model has congruence with the empirical data (Chi-Square = 464.50, df = 422, P-Value = 0.3814 , $X^2 / df = 1.101$, CFI = 0.977, TLI = 0.975 , RMSEA = 0.038) The model accounted for 60.90 % of the variance in the operational efficiency.

Keywords : positive thinking , happiness organization , organizational engagement , perceived support from the organization , operational efficiency

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ระบบราชการต้องมีการปรับปรุงระบบการบริหารราชการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้การบริหารราชการที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญ ในการบริหารราชการ เพื่อให้การบริการสาธารณะที่รัฐจัดให้กับประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Support from the Organization) (Chen, 2020)

การคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคล อันเกิดจากการที่คนเรานั้น มีรูปแบบการรับรู้และการรู้คิด (Perception and Cognitive Style) ไปในทิศทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผล ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ดึงดูดและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้คนเราเกิดการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของความฉลาดทางอารมณ์และความคิดสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งความคิดในเชิงบวกนั้นทำให้ผู้คิดเกิดความรู้สึกไปในทิศทางบวกและจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี ส่งผลให้ทั้งตนเองและสังคมรอบข้างมีความสุข เมื่อบุคคลมีความคิดเชิงบวกจะทำให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีและมีความมั่นคงทางอารมณ์ การมองโลกในแง่ดีไม่เฉพาะแต่การมองสิ่งแวดล้อมภายนอกเท่านั้น แต่รวมถึงการมองตนเอง มองโลกภายนอกและมองอนาคตว่าเต็มไปด้วยความหวังและความสำเร็จ ส่วนความผิดพลาดก็จะมองว่าเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าและความสำเร็จของตนเอง แม้การคิดเชิงบวกจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตของบุคคล แต่ความเหมาะสมในการนำแนวคิดเรื่องการคิดเชิงบวกซึ่งมีรากฐานมาจากสังคมตะวันตกมาใช้กับสังคมตะวันออกก็เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและคำนึงถึง เนื่องจากหัวใจสำคัญของการคิดเชิงบวกตั้งอยู่บนพื้นฐานของมุมมองที่มีต่อความสุขในชีวิต

ความสุข (Happiness) เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุขในที่ทำงาน (Workplace happiness) ย่อมเป็นที่ต้องการของคนทำงานทุกคน อย่างไรก็ตาม คนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันโดยพื้นฐาน หรือมีความเป็นปัจเจกชน

ความแตกต่างนี้ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังที่ Ruggeri et al. (2020) กล่าวว่า คนที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวก (Positive affect) จะทำงานด้วยความรู้สึกตื่นตัว (Alert) มีความกระตือรือร้น (Enthusiastic) เต็มไปด้วยพลัง (Energy) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ (Concentration) และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขใจ (Pleasurable engagement) ส่วนคนที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative affect) มักจะเป็นคนที่โศกเศร้า (Sadness) เบื่อจคร้าน เชื่องซึม มีการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รู้สึกโกรธและเกิดความกลัวได้ง่าย ในขณะที่ Kaeodumkoeng & Junhasobhaga (2018) แบ่งกลุ่มคนทำงานตามทัศนคติที่มีต่องาน ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พวกที่เห็นงานเป็นงาน (A job) จะมองว่างานเป็นเรื่องน่าเบื่อ เน้นเรื่องค่าตอบแทนมากกว่าความสำเร็จของตนเอง 2) พวกที่เห็นงานเป็นความก้าวหน้า (A career) เป็นคนประเภทที่มีแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก เช่น เงิน ความก้าวหน้า อำนาจและอิทธิพล และ 3) พวกที่เห็นงานเป็นกระแสเรียก (A calling) จะมองว่างานคือเป้าหมายในตัวเอง เป็นคนประเภทที่มีแรงจูงใจจากภายในและรักในสิ่งที่ทำ ดังนั้น บุคคลควรพิจารณาตัวเองว่าเป็นคนที่มีอารมณ์ความรู้สึกแบบไหน และมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างไรรวมถึงการที่ผู้บริหารองค์กรจะมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน

การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ทำอย่างไรให้คนจะรักองค์กรและให้ความสำคัญกับองค์กรมีความผูกพัน รักการมาทำงาน โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกัน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่แตกต่างกันอีกทั้งนโยบายที่หลากหลาย การทำงานหลายหน้าที่มากกว่าความรับผิดชอบที่เป็นหน้าที่หลักของครูจนทำให้เกิดความเครียดสะสม และทำให้ครูเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตัวอย่างจากข้อมูลสถิติปี พ.ศ. 2559 พบว่า การสูญเสียข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประเภทการสูญเสีย ที่เกิดจากการลาออก และโอนออกมีจำนวน 424 คน จากการสูญเสียทั้งหมด 916 คน และจะมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี (Office Of The BMA Civil Service

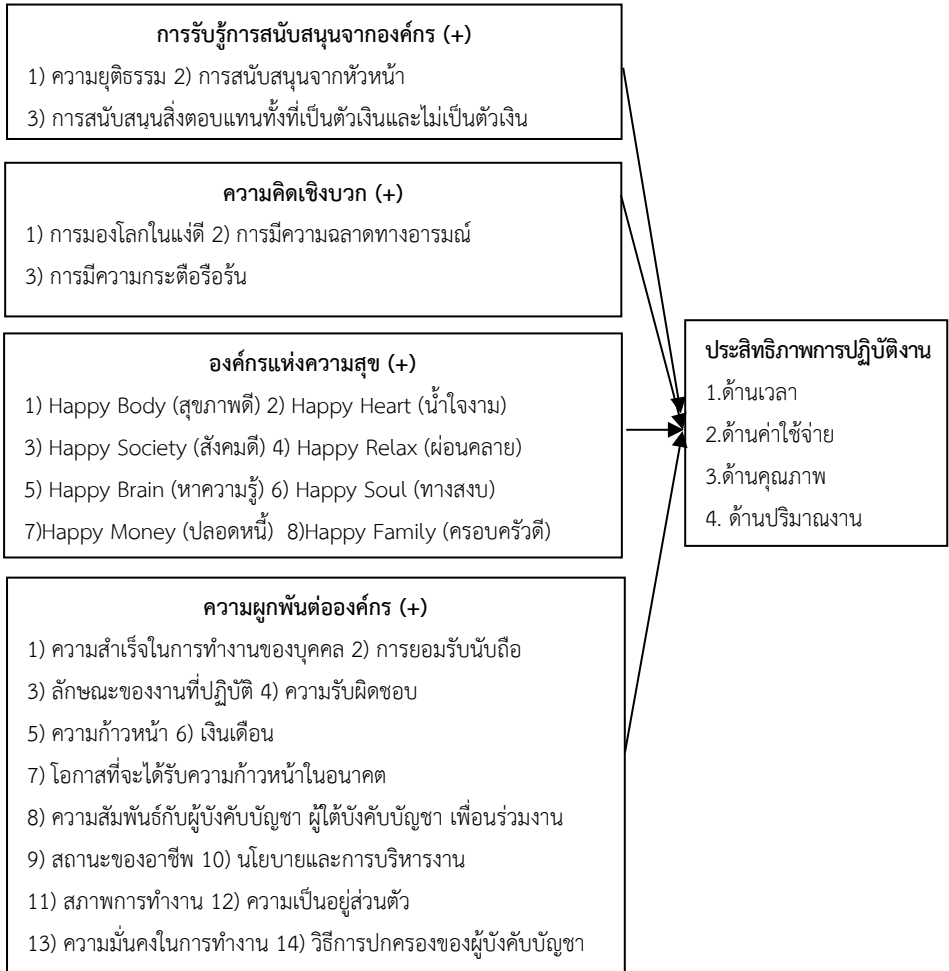
Commission, 2017) ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของนักเรียน สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน

จากปัญหาที่นำเสนอข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความคิดเชิงบวก ปัจจัยองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันในโรงเรียน อันจะส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : จากการสังเคราะห์ของนักวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย ปัจจัยความคิดเชิงบวก ปัจจัยองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การคิดเชิงบวกว่าเป็นกระบวนการทางความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลเพื่อรับมือกับความจริงในชีวิตมนุษย์อย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ มองปัญหาอุปสรรคตามความเป็นจริงและเข้าใจว่าปัญหาทุกเรื่องมีทางออกในตัวเอง (Supannopaph, 2018)

2. ปัจจัยองค์กรแห่งความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง องค์กรที่ทำให้สมาชิกทำงานอย่างมีความสุขบนแนวคิดที่ว่าการทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานดี โดยคำนึงถึงความสุขจากความสุขพื้นฐานแปดประการตามแนวคิดของ สสส. (Bowonasavakul, 2020)

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความพอใจที่จะทำงาน และมีความจงรักภักดีร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติให้กับองค์กรตลอดไป ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องทำสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานของให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่การที่องค์กรจะคาดหวังผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้น องค์กรจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยต่างๆเข้ามาช่วยเป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงผลักดัน มีสิ่งจูงใจ ให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของบุคลากรถือว่าเป็นการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้นาน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้กับบุคลากรได้ก็จะทำให้บุคลากร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือ

อาจจะไม่น้อยลง ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็นับเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน การลางาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอในการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Prachumthong & Wongrat, 2019)

4. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนจากหัวหน้าว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่จะให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือพัฒนาอาชีพ มีความเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็นและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถประสานความร่วมมือกับภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดีซึ่งปัจจัยภายนอกบางอย่างสามารถนำมาสนับสนุนการทำงานของสมาชิกได้ เช่นกฎระเบียบต่างๆของทางการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นใจและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงเป้าหมายหลักขององค์กร การที่บุคลากรระดับล่างจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตรงตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนดองค์ประกอบสำคัญของการทำให้สภาวะเช่นนั้นเกิดขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานพร้อมที่จะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนของงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน การพัฒนาองค์กรที่ดีควรเริ่มมาจากการที่มีทีมงานที่ดี และทีมงานที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบของหัวหน้างาน ทีมสมาชิกในทีม และกระบวนการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมักจะมีหัวหน้าทีมที่ดี โดยจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความเสียสละ การให้ความสำคัญกับลูกน้อง การมีศิลปะของการเป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจลูกน้องได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตลอดทั้งสมาชิกในทีมจะต้องให้ความสำคัญของการทำงาน

อย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถเข้าใจกันและพึ่งพากันและกันก็จะทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด (Thongbai & Pinprayong, 2022)

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่างๆเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึง ความถูกต้อง รวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Lexcharoen & Klomklieng, 2022)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยที่ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ในส่วนที่ 1 ได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กร มาปรับใช้ให้เข้ากับข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามทฤษฎี ได้แก่ 1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก Frederick Herzberg (Prachumthong & Wongrat, 2019) 2. หลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) (Phuwittayaphan, 2018) และในส่วนที่ 2 ได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรแนวคิดที่เกี่ยวข้องจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความคิดเชิงบวก และ 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลอย่างไรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. ขอบเขตประชากร ประชากร ได้แก่ ผู้ที่เป็นข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ทั้งหมด 124 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรทั้งหมดที่เป็นข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 124 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2. ความคิดเชิงบวก 3. องค์กรแห่งความสุข 4. ความผูกพันต่อองค์กร 5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนในเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สร้างและตรวจสอบโมเดลเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ค้นพบจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ใช้ข้อมูลเชิงตัวเลขจากแบบสอบถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยความคิดเชิงบวก ปัจจัยองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู

ใช้เครื่องมือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่มีรายละเอียดของคำถามที่มีคำตอบชัดเจน แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และตัวแปรประเภทวัดอันดับ (Ordinal scale) ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และ 2) ระดับความสำคัญของประเด็นประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นประเภทมาตราวัดระดับแบบช่วง (Interval Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และความแปรปรวน (Standard Deviation : SD) โดยใช้ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด 2 หมายถึง สำคัญน้อย 3 หมายถึง สำคัญปานกลาง 4 หมายถึง สำคัญมาก และ 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด โดยมีปัจจัยความคิดเชิงบวก ปัจจัยองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item –Objective Congruence) หรือ IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยแต่ละประเด็นมีค่า IOC 0.67 ขึ้นไป ไม่มีการตัดหรือเพิ่มประเด็น และมีการปรับปรุงประโยคให้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด จากการหาค่า Cronbach's alpha พบว่า ทุกประเด็นมีค่า

ระหว่าง 0.60-0.74 และวัดค่าความคงที่ภายในของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 ซึ่งหมายถึง มีค่าความน่าเชื่อถือสูงและดัชนีที่ยอมรับได้ (Tripongpun, 2022)

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีตัวแปรที่ศึกษาดังต่อไปนี้ ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย ตัวแปร 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Support from the Organization) : f3 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (fcn) การสนับสนุนจากหัวหน้า (ss) และความยุติธรรม (fa) ตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) : f2 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร คือ การมองโลกในแง่ดี (op) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (eq) การมีความกระตือรือร้น (en) องค์กรแห่งความสุข (Happiness Organization) : f1 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัวแปร คือ Happy Body (hb) Happy Heart (hh) Happy Relax (hr) Happy Brain (hbr) Happy Soul (hs) Happy Money (hm) Happy Society (hso) Happy Family (hf) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) : f4 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 14 ตัวแปร คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (ws) การได้รับการยอมรับนับถือ (rp) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (jd) ความรับผิดชอบ (res) ความก้าวหน้า (pg) เงินเดือน (sa) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (opp) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (rel) สถานะของอาชีพ (sta) นโยบายและการบริหารงาน (pol) สภาพการทำงาน (wc) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (pri) ความมั่นคงในการทำงาน (stap) และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (mm) ตัวแปรผลและตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วยตัวแปร 1 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) : f5 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ เวลา (time) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (cost) คุณภาพงาน (qw) และปริมาณงาน (load)

การตรวจสอบข้อมูลก่อนวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย การ

- 1) วิเคราะห์ความปกติของข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในตัวแบบมีค่าเป็นบวกหรือสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.105 ถึง 2.938 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อยแต่จัดว่าใกล้เคียงถือว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยกำหนดค่าความเบ้ ควรน้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งควรน้อยกว่า 7.0 (Ingard, 2022) ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน
- 2) การตรวจสอบ Multicollinearity ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เป็นค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 0-1 โดยเครื่องหมายบวกจะแสดงถึงความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันแต่เครื่องหมายลบจะแสดง ว่ามีความสัมพันธ์กันแบบตรงกันข้าม เลือกตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์ (Correlation coefficient) กันไม่เกิน 0.75 แสดงว่าข้อมูลไม่เกิด Multicollinearity

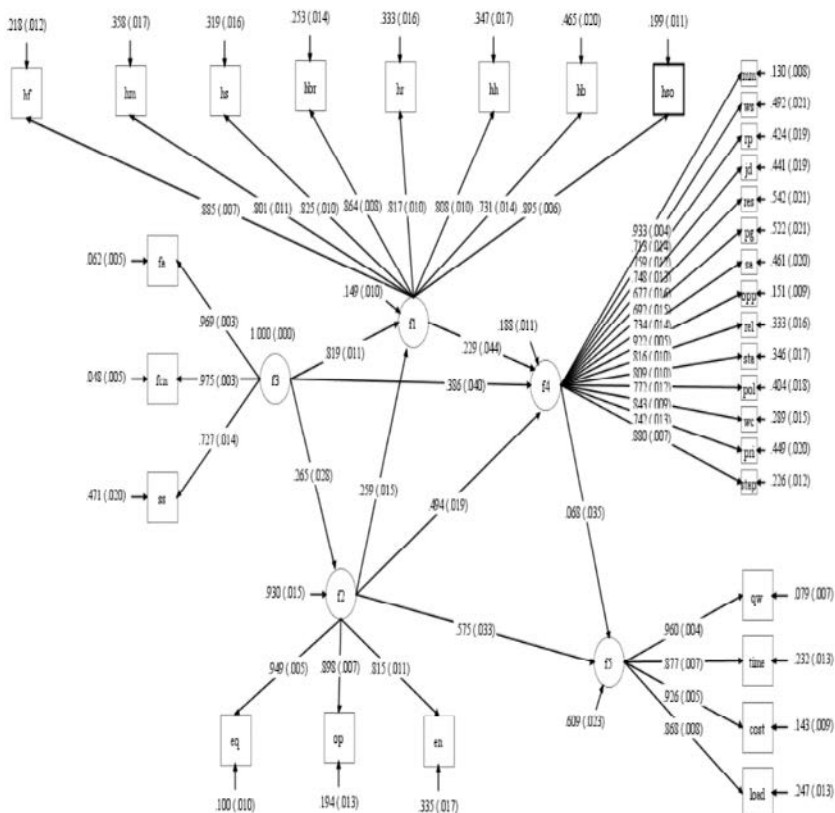
และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ อัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-square: X^2) เกณฑ์การพิจารณา < 3 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เกณฑ์การพิจารณา < 0.05 (Rabadán-Pérez et al., 2022) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เกณฑ์การพิจารณา > 0.9 (Phayoonpun, 2018) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เกณฑ์การพิจารณา > 0.9 ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker Lewis Index: TLI) เกณฑ์การพิจารณา < 0.9 (Ahmed et al., 2017) และค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Norm Fit Index: NFI) เกณฑ์การพิจารณา > 0.9 (Sutthirak & Lerdkaew,

2021) รวมทั้งการปรับรูปแบบค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างด้วยค่า X^2 เท่ากับ 464.50 ค่า df เท่ากับ 422 ค่า X^2 / df เท่ากับ 1.101 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่า 3 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน ค่า GFI เท่ากับ 0.977 และค่า AGFI เท่ากับ 0.975 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า 0.90 และเข้าใกล้ 1.00 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.038 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่า 0.06 สรุปได้ว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หลังปรับโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างตามสมมติฐาน

ตารางที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า P-value ของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n = 124)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	P-values
$f1 \rightarrow f4 \rightarrow f5$	0.016*	0.009	0.050
$f2 \rightarrow f4 \rightarrow f5$	0.034*	0.017	0.050
$f2 \rightarrow f1 \rightarrow f4 \rightarrow f5$	0.004*	0.002	0.050
$f2 \rightarrow f5$	0.575**	0.033	0.000
$f3 \rightarrow f4 \rightarrow f5$	0.026*	0.014	0.050
$f3 \rightarrow f2 \rightarrow f5$	0.153**	0.019	0.000
$f3 \rightarrow f2 \rightarrow f4 \rightarrow f5$	0.009*	0.005	0.050
$f3 \rightarrow f2 \rightarrow f1 \rightarrow f4 \rightarrow f5$	0.001*	0.001	0.050
$f4 \rightarrow f5$	0.068*	0.035	0.050

หมายเหตุ Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง, Path Coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง, * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05,** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพล ระหว่างตัวแปรโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

ตัวแปร เชิงสาเหตุ	องค์กรแห่งความสุข			ความคิดเชิงบวก			ความผูกพันต่อองค์กร			ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
องค์กรแห่ง ความสุข	-	-	-	-	-	-	-	0.016*	0.016*	-	0.016*	0.016*
ความคิดเชิง บวก	-	0.004*	0.004*	-	-	-	-	0.034*	0.034*	0.575**	0.038*	0.613**
การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์กร	-	0.022*	0.022*	-	0.153**	0.153**	-	0.026*	0.026*	-	0.201**	0.201**
ความผูกพัน ต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.068*	-	0.068*
R ²	0.149			0.930			0.188			0.609		

Chi-Square = 464.50, df = 422 , P-Value = 0.3814 , X² / df = 1.101, GFI = 0.977 , AGFI = 0.975 , RMSEA = 0.038

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลพบว่า ความคิดเชิงบวกมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรแห่งความสุข ตามลำดับ กล่าวคือ

1. ความคิดเชิงบวกมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.613 โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการมองโลกในแง่ดี

การมีความฉลาดทางอารมณ์ และการมีความกระตือรือร้น ที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.575 และส่งผลต่ออิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผ่านองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.038

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.201 โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านองค์กรแห่งความสุข ความคิดเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.201

3. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.068 โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.068

4. องค์กรแห่งความสุขมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.016 โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.016

องค์ความรู้ใหม่และการนำไปใช้ประโยชน์

การบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนเรียกว่า โมเดล ทูพีเอชทูโอ (2PH2O Model) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 3 ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Support from the Organization: P) ให้ข้าราชการครูรับรู้การส่งเสริมและการสนับสนุนจากหัวหน้า โดยที่การสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และความยุติธรรม โดยที่ทุกคนสามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงการสนับสนุนนั้น เมื่อข้าราชการครูเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ก่อให้เกิด 2) ด้านความคิดเชิงบวก (Positive thinking : P) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างคนหรือสร้างข้าราชการครูโดยการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมยกระดับทักษะการคิดเชิงบวกให้เป็นคนการมองโลกในแง่ดี การมีความฉลาดทางอารมณ์ และการมีความกระตือรือร้น และผู้บริหารโรงเรียนควรสร้าง 3) ด้านองค์กรแห่งความสุข (Happiness Organization : H) ขนานกับการสร้างคนให้มีความคิดเชิงบวก โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ผลักดันทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่สภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการเรียนรู้ และเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 1) Happy Body (สุขภาพดี) 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) 3) Happy Society (สังคมดี) 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) 5) Happy Brain (หาความรู้) 6) Happy Soul (ทางสงบ) 7) Happy Money (ปลอดภัย) 8) Happy Family (ครอบครัวดี) 4) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement : O) เมื่อข้าราชการครูเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เกิดความคิดเชิงบวก มองเห็นว่าโรงเรียนที่อยู่เป็นองค์กรแห่งความสุข จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นสุดท้าย คือ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อย่างยั่งยืน

2PH2O Model



ภาพที่ 3 2PH2O Model : Models used to improve the performance of government teachers Khun Thala Network Schools Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

ที่มา : จากรูปแบบของนักวิจัย

บทสรุปและการอภิปรายผล

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความคิดเชิงบวกมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรแห่งความสุขตามลำดับ กล่าวคือ

1. ความคิดเชิงบวกที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเรื่องของการมีความฉลาดทางอารมณ์ ข้าราชการครูควรรับรู้ว่าตนเองและผู้อื่นมีความต้องการอย่างไร ควรเป็นคนอารมณ์ดีและเป็นมิตรกับทุกคน ควรสามารถควบคุมอารมณ์มีจิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง

มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม ในเรื่องของการมองโลกในแง่ดี ข้าราชการครูควรมีความสามารถทำอะไรก็ได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จ ควรมีความสามารถในการผ่านอุปสรรคปัญหาและสามารถรู้ถึงผลลัพธ์ของเหตุการณ์นั้นได้ ควรมีความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดี แม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบากท้าทายหรือซับซ้อนว่าสามารถผ่านมันไปได้ ในเรื่องของการมีความกระตือรือร้น ข้าราชการครูควรมีแรงบันดาลใจในตนเองที่ต้องการทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ควรมีความสนใจพลังในแง่บวกแรงปรารถนาหรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูง ควรมีความพยายามแก้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srithiphan, P. et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : การวิเคราะห์ MIMIC กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี และเป็นประโยชน์ มีอารมณ์ที่ดีและมั่นคง มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อว่ามีสิ่งดี ๆ ซ่อนอยู่ในอุปสรรคต่าง ๆ ที่พบเจอ กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดีมองเห็นสิ่งดี ๆ ในชีวิต มีความกล้าไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคพยายามไปถึงจุดหมายที่หวังไว้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสได้

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของความยุติธรรม ข้าราชการครูได้รับการปฏิบัติจากที่ทำงานด้วยความยุติธรรม ควรยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงานและเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็น ควรให้ข้าราชการครูรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับโรงเรียนในลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งการรับรู้ของข้าราชการครูถึงความเท่าเทียมกันในโรงเรียน ในเรื่องของการสนับสนุนสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โรงเรียนควรมอบรางวัลและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่ การแสดงการยอมรับโดยการตอบสนองทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ควรใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการครู ข้าราชการครูรับรู้ว่

โรงเรียนให้ความสนใจกับความเป็นอยู่และช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและลดความเครียดในการทำงานในเรื่องของการสนับสนุนจากหัวหน้า การแสดงออกทางพฤติกรรมของหัวหน้างานในการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจความอยู่ดีมีสุข รับรู้ว่าตนได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมหรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญท้าทายเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง การจัดอบรมและพัฒนาความสามารถมีความเหมาะสมและทั่วถึง เห็นลู่ทางความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Indrakerd & Jestalaksana (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวว่าหัวหน้างานที่มีความยุติธรรมในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำมาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีของบุคลากร และแนวปฏิบัติที่ดีขององค์การเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ จูงใจ บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีความสำคัญต่อระบบการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยให้คงอยู่กับองค์การและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทุ่มเทเพื่อองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความคิดเชิงบวก มองคนในโรงเรียนเป็นคนทุ่มเท และทำงานโดยไม่ต้องควบคุม ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการบริหารและการปกครองคน ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ข้าราชการครูควรได้รับการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสม มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร และข้าราชการครูควรได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานทุกครั้ง ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ข้าราชการครูควรได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม

และมีความคิดว่าคนที่ย้ายสถานที่ทำงานเพราะเรื่องส่วนตัวไม่ใช่เพราะความมั่นคงขององค์กร ควรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในเรื่องของสภาพการทำงาน โรงเรียนควรมีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวก ควรมีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานในเรื่องของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการครูควรมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล มีความยุติธรรม ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องของสถานะของอาชีพ ข้าราชการครูควรมีความรู้สึกว่าโรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม ควรมีความรู้สึกที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจเพื่อโรงเรียน ควรรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาข้าราชการครู ในเรื่องของนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการครูควรมีความคิดที่เห็นด้วยกับการบริหารงานที่ผ่านมาของผู้บริหาร ควรมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล ควรมีความคิดว่าผู้บริหารมีการจัดการและวิธีการบริหารที่ดี ควรมีความคิดว่าการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ในเรื่องของการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการครูควรได้รับการยอมรับจากการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอย่างห่วงใยจากการทุ่มเททำงานจนงานประสบความสำเร็จ ควรได้รับการยอมรับจากการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี ในช่วงเวลาและโอกาสที่เหมาะสม ถ้าทำงานสำเร็จควรได้รับคำชมเชย การแสดงความยินดี หรือการให้กำลังใจจากผู้บริหาร ในเรื่องของเงินเดือน โรงเรียนควรมีสวัสดิการในรูปแบบอื่น ๆ ที่โรงเรียนอื่นไม่มีในยามที่ข้าราชการครูต้องการความช่วยเหลือควรมีค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ควรมีการนำผลงานที่เกิดจากการทำงานอย่างทุ่มเทไปคิดคำนวณผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ในเรื่องของความเป็นอยู่ส่วนตัว โรงเรียนต้องพิจารณาในปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ให้มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวชีวิต ครอบครัว ต้องพิจารณาในการปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของข้าราชการครูและครอบครัว ต้องพิจารณาในการมอบหมายงานให้กับข้าราชการครูอย่างเหมาะสมจนไม่คิดว่าที่อื่นน่าจะมีงานที่น้อยกว่าที่เดิมในเรื่องของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ข้าราชการครูทำไม่ควรมีลักษณะที่สามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบ

โดยลำพังแต่ผู้เดียว งานที่ข้าราชการครูควรควรมีการทำงานเป็นทีมบ่อยครั้ง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานน่าสนใจ มีความท้าทายสูง ในเรื่องของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ข้าราชการครูมีความเต็มใจทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีการวิเคราะห์และวางแผนการทำงานก่อนเสมอ ในเรื่องของความก้าวหน้า ข้าราชการครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งในการบริหารหรือหัวหน้างาน ควรส่งเสริมให้มีการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมตามความต้องการ ในเรื่องของความรับผิดชอบ ข้าราชการครูได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ และท้าทายเสมอ ควรได้รับคำสั่งแต่งตั้งและความรับผิดชอบงานบ่อยครั้ง ควรมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง โดยมีอิสระทางความคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanchaikorn (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กร ที่กล่าวถึงปัจจัยเชิงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

4. องค์กรแห่งความสุขที่สูงขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของ Happy Body โรงเรียนควรมีมุมพักผ่อนไว้คลายเหนื่อย ควรมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ควรมีการแบ่งพื้นที่สัดส่วนเหมาะสม และเป็นสัดส่วนชัดเจน ในเรื่องของ Happy family โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประจำปีของโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานกีฬา หรืองานทำบุญตักบาตร ควรทำให้รู้สึกว่ามีความสุขในการทำงานและทำงานด้วยความสุขใจ สามารถบริหารจัดการชีวิตของตนเองและงานควบคู่กันไปได้ ควรอนุญาตให้ลา นอกเหนือจากวันลาปกติ เพื่อไปดูแลญาติที่ป่วยได้ตามเหมาะสม ในเรื่องของ Happy soul โรงเรียนควรมี กฎ ระเบียบ ในการลงโทษที่เหมาะสม หากท่านมีการกระทำความผิด ควรมีการชี้แจงกฎระเบียบอย่างชัดเจน สอนให้รู้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดควร เพื่อลดข้อผิดพลาดในการอยู่ร่วมกัน ควรมีการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตรในช่วงปีใหม่ สงกรานต์ หรือ

เชิญชวนปฏิบัติธรรมเข้าวัด เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมที่ดีงาม ในเรื่องของ Happy Relax โรงเรียนควรมีมุมพักผ่อนหย่อนใจเหมาะสม เช่น มุมอ่านหนังสือ มุมนั่งพัก ควรมีการจัดสถานที่พักผ่อน พักอบรมเหมาะสม เช่น มุมชา กาแฟ เมื่ออยู่ในที่ทำงานควรให้ข้าราชการครูรู้สึกถึงความผ่อนคลาย มีความสุข มีความมั่นคงทางอารมณ์ ในเรื่องของ Happy money โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านเงินกู้ให้กับท่านด้วยอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าภายนอก เพื่อช่วยในด้านการเงินของท่านในช่วงวิกฤต เงื่อนไขการทำธุรกรรมการเงินที่โรงเรียนจัดขึ้นไม่ควรยุ่งยาก และรวดเร็ว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ มีการจัดอบรมหรือ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมอบรมหรือ ในเรื่อง เกี่ยวกับการวางแผนการใช้เงินอย่างเหมาะสม เช่น การเก็บออม การลงทุน ในเรื่องของ Happy Brain โรงเรียนควรมีการจัดพื้นที่ และกล่อรับความคิดเห็น ให้ได้ระดมสมอง เพื่อช่วยกันออกความคิดเห็น การสร้างสรรคงาน ควรมีการช่วยกันแก้ปัญหาในงาน อย่างเปิดกว้าง รวมทั้งในภาวะไม่ปกติ ภาวะวิกฤตในเรื่องของ Happy society โรงเรียนควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม เมื่อเริ่มทำงานใหม่โรงเรียนควรจัดพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดูแลสอนงานอย่างใกล้ชิด เพื่อจูงใจให้รู้สึกอบอุ่นและอยากทำงาน ควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การกล่าวทักทาย ไหว้ หรือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ที่ดีต่อกัน ในเรื่องของ Happy Heart สมาชิกในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าส่วนงาน ควรมีน้ำใจ และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้เรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆจากโรงเรียนอยู่เสมอ ควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ หรือ ความรู้ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระหน้าที่งานปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ U-senYang (2022) ได้ศึกษาเรื่อง Ethical Leadership : Factors Affecting Happiness Organizations ที่กล่าวถึง ในภาพรวมบุคลากรมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพราะการยอมรับและรักในองค์กร การมีคุณธรรมที่ดีทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคม และองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความคิดเชิงบวกต่อครู เป็นคนที่มีความคิดเชิงบวก มองคนในโรงเรียนเป็นคนทุ่มเท และทำงานโดยไม่ต้องควบคุม

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญยุติธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และสามารถรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับโรงเรียนในลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งการรับรู้ของข้าราชการครูถึงความเท่าเทียมกันในโรงเรียน

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำให้รู้สึกว่ามี ความสมดุลในการทำงานและทำงานด้วยความสุขใจ สามารถบริหารจัดการชีวิตครอบครัว และงานควบคู่กันไปได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมการคิดเชิงบวกให้แก่ข้าราชการครู โดยข้าราชการครูควรสามารถควบคุมอารมณ์มีจิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม และปรารถนาดีหวังว่าจะเกิดสิ่งดีแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย มองหาสิ่งดีในสิ่งที่เสีย

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีใน เรื่องการบริหาร และการปกครองคน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครอบครัวของข้าราชการครูให้มีส่วนร่วมกิจกรรมประจำปีของโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานกีฬา หรืองานทำบุญตักบาตร

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ภายในโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การกล่าวทักทาย ไหว้ หรือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ที่ติดต่อกัน

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการครูที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ โรงเรียนควรเข้ามาดูแลสอนงานอย่างใกล้ชิด เพื่อจูงใจให้รู้สึกอบอุ่น

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรวางระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม

เอกสารอ้างอิง

- Bowonasavakul, K., (2020). *Enhancing the quality of life and working happily*.
<http://tpso4.msociety.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>.
- Chen, C. (2020). The Effect of Leader Knowledge Hiding on Employee Voice Behavior - The Role of Leader-Member Exchange and Knowledge Distance. *Open Journal of Social Sciences*, 8(4), 42-51. https://www.researchgate.net/publication/340508809_The_Effect_of_Leader_Knowledge_Hiding_on_Employee_Voice_Behavior-The_Role_of_Leader-Member_Exchange_and_Knowledge_Distance.
- Indrakerd, M. & Jestalaksana, W. (2017). *Influence of Perceived Organization Support and Perceived Supervisor support toward Job Performance of Employee in The Private University*, 8(2), 129-144.
- Ingard, A. (2022). Determining an Appropriate Sample Size and Power of Test with Strength Degree of the Relationship between Variables in theStructural Equation Modeling. *MUT Journal of Business Administration*, 19(1), 106-121. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/259623>.

- Kaeodumkoeng, K. & Junhasobhaga, J. (2018). Effects of Happy Workplace Program in Companies of Thai Garment Industry. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 7(1), 52-61. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PSAKUIJIR/article/download/217882/1509801699600>.
- Lexcharoen, S. & Klomklieng, P. (2022). Causal Factors Affecting Loyalty in Purchasing Products Through The Makro Application in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Arts Management*, 6(3), 1250–1265. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/255626>.
- Office Of The BMA Civil Service Commission. (2017). “*Report of the loss of government teachers and educational personnel*”, 1-25.
- Phuwittayaphan, A. (2018). *Competency Assessment Tool* (1st edition). Bangkok: HR Center.
- Prachumthong V., & Wongrat, K. (2019). Performance Competency of Heads of Production Line and Organizational Effectiveness of Canned Fruit Juice Production Companies in Prachuap Khiri Khan Province. *Research and Development Journal*, 9(2), 136-151. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/irdssru/article/view/214232/149107>.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S. & Huppert, F.A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction : A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, 192. <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-020-01423-y>.

- Srithiphan, P., Chaleerak, W., Phanthong, W. & Suksawang, P. (2017). Factors Affecting Positive Thinking in the Work of Government Teachers and Educational Personnel: MIMIC Analysis. *Veridian E-Journal*, 9 (1), 1 3 3 6 - 1 3 4 8 .
https://www.researchgate.net/publication/305031624_Factors_affecting_positive_thinking_in_the_work_of_teachers_And_education_personnel_MIMIC_analysis.
- Supannopaph, P. (2018). Positive Thinking : Life Development Variable. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 1958-1978. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/158967>.
- Sutthirak, S. & Leadkaew, S. (2021). Structural Equation Model of Factors Influencing Performance of Community Enterprises. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 6(8), 431-447. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/250880>.
- Thanchaikorn, A. (2019). Organizational commitment The close-relation in organizational according. *Journal of Roi Kaensarn*, 4(1), 32-45. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209/166345>.
- Thongbai, K., & Pinprayong, B. (2022). Members Participation Model of Cluster Business Management: A under The Federation of Thai Industry. *Modern Management Journal*, 20(1), 33–45. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/249180>.
- Tripongpun, K. (2022). Confirmatory Factor analysis of tourism safety for foreign female tourists. *Suratthani Rajabhat Journal*, 9(1), 40-75. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/253876/174660>.
- U-senyang, S. (2022). *Ethical Leadership: Factors Affecting Happiness Organizations*. Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University.