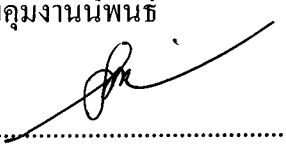
ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิไล จันทร์เปรียง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

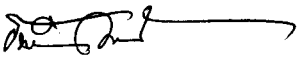
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ วิไล จันทร์เปรียง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

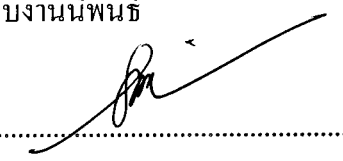
(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

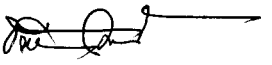
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



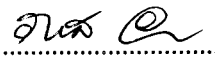
..... ประธาน

(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)



..... กรรมการ

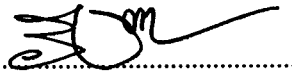
(ดร.ธนวิน ทองแพง)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภารดี อนันต์นาวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะเพิ่มเติม ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทร ชำนาญ ดร.ชัยพจน์ รักงาม และนายทวี สุขแก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้วยดีเสมอมา จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามฝ่าฟันอุปสรรคมาได้จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

วิไล จันทร์เปรียง

58920460: สาขาวิชา: การบริหารหารศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ/ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิไล จันทร์เปรียง: ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN DHAMMASIRI SUKSA SATTAHIP SCHOOL, SATTAHIP DISTRICT,CHONBURI PROVINCE. UNDER THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถาพร พฤฑฒิกุล, ปร.ด., ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., 116 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูจำแนกตาม เพศ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 109 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26-.79 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามระดับชั้นที่สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920460: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: HAPPINESS AT WORK/ DHAMMASIRI SUKSA SATTAHIP/ THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

WILAI JUNPRIENG: HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN DHAMMASIRI SUKSA SATTAHIP SCHOOL, SATTAHIP DISTRICT, CHONBURI PROVINCE, UNDER THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION. ADVISORY COMMITTEE: SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D., THANAWIN THONGPANG, Ed.D. 116 P. 2017.

The perpose of the reseach was to study happiness at work of teachers of Dhammasirisuksa Sattahip School in Sattahip District, Chonburi Province under the Private Education Commission. And to compare happiness at work of teachers classified by gender, level of teaching and working experience. The sample were 109 teachers.The research instrument was 5-level scale questionnaire. The discriminant power was between .26-.79 and its reliability was at .96, Statistical analyze by mean, standard deviation, *t*-test. and one-way analysis of variance (One-way ANOVA)

The research findings were as follows:

1. The happiness at work of teachers in Dhammasirisuksa sattahip school in Sattahip district, Chonburi province, under the private education commission. Overall and each aspect were at high level.

2. The happiness at work of teachers of Dhammasirisuksa sattahip school in Sattahip District, Chonburi Province, under the private education commission, when classified by gender was not statistically significant, different happiness at work of teachers on the happy body was statistically significant different at .05 level, and classified by working experience was also not statistically significant, different except happiness at work of teachers on the happy heart was statistically significant different at .05 level, when classified by level of teaching, was not statistically significant different. and when clarified by work, it was also statistically significant different.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ
สารบัญ..... ฉ
สารบัญตาราง..... ซ
สารบัญภาพ..... ญ
บทที่
1 บทนำ..... 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4
คำถามในการวิจัย..... 4
สมมติฐานของการวิจัย..... 4
กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 5
ขอบเขตของการวิจัย…..... 6
นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 10
การบริหารโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน..... 10
หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน..... 14
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน..... 26
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย..... 37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 39
3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 51
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 51
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล..... 52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล	53
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
	สรุปผลการวิจัย	73
	อภิปรายผล	76
	ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม		88
ภาคผนวก		98
	ภาคผนวก ก	99
	ภาคผนวก ข	103
	ภาคผนวก ค	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย		116

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบจำแนกตามระดับชั้นที่สอน 51

2 จำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับชั้นที่สอน 56

3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* โดยรวมและรายด้าน 57

4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านสุขภาพดี 58

5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านผ่อนคลายดี 59

6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านน้ำใจดี 60

7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านจิตวิญญาณดี 61

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านครอบครัวดี 62

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านสังคมดี 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านใฝ่รู้ดี..... 64

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* ด้านสุขภาพการเงินดี..... 65

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำแนกตามเพศ*..... 66

13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ*..... 67

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน ธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนก*ตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 68

15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน*..... 69

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนก*ตามระดับชั้นที่สอน..... 70

17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี *สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนก*ตามระดับชั้นที่สอน..... 71

18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 115

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

2 โครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener..... 32

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน มนุษย์ต้องการความสุข ซึ่งในมุมมองของนักปรัชญาความสุขจะมีความเกี่ยวข้องกับจริยศาสตร์ตลอดจนการแสวงหาคุณค่าของความสุขในมุมมองทางศาสนาซึ่งมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาจิตพัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงมุ่งเน้นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมของคนในสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม และสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันการบริหารจัดการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ความสุขของแต่ละคนมีความหมายแตกต่างกันออกไปบางคนคิดถึงการมีเงินทองจับจ่ายใช้สอย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตที่เพียบพร้อม บางคนมีความสุขจากการได้ทานอาหารอร่อย ๆ หรือสุขกับการได้อ่านหนังสือดี ๆ สักเล่ม ได้อยู่กับคนรัก บางคนมีความสุขจากการเข้าวัดฟังธรรม ได้ทำความดี ความสุขของแต่ละคนแตกต่างกันไป และวิธีการแสวงหาความสุขก็แตกต่างกันออกไปตามแต่มุมมองและประสบการณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2547) ได้อธิบายความสุขว่าหมายถึง การสนองต่อความต้องการเป็นความสมอยากสมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศลนั่นคือ ฉันทะและอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่า พระพุทธเจ้าตรัสถึงในความสุข 3 เรื่อง คือ 1) กามสุข 2) ความสุขทางสังคม และ 3) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุขเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัสความสุขทางสังคมเป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัวชุมชนและสังคมและความสุขจากภายในเกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิตก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระและ

กล่าวด้วยว่าพุทธศาสนามิได้ปฏิเสธกามสุขแต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น (ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554, หน้า 21) ซึ่งความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุขเป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่ามีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหนทั้งนี้ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจและความภาคภูมิใจต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธต้องมีไม่บ่อยครั้ง (Lyubomirsky, 2005)

การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขในการทำงานน้อยลงเนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลต้องทำงานแข่งกับเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ก็ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead & Griffin, 1995, pp. 116-117)

องค์การที่จะประสบผลสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุขเพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ ดังนั้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์, 2553) ดังนั้น องค์การที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารและตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์การด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าทุกคนในองค์การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์การ กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์การต่อไป การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์การหรือการเป็นองค์การแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ ให้มาร่วมงานกับองค์การ ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์การจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน Martin, Jones and Callan (2005) จากผลการศึกษาของ Gray (2007, p. 41) พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานเพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการขององค์การจึงเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันอย่างยิ่ง

ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครูเกิดจากปัจจัยที่หลากหลายดังแนวคิดของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนั้น ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ขณะที่ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวว่า ครูที่ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขจะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด มีความมัธยัสถ์ เพราะหากครูใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัวก็อาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สินและอาจทำให้เกิดความเครียดซึ่งเป็นการพิจารณาในมุมมองด้านเศรษฐกิจ

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลว่า การที่ครูมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การในอนาคตทั้งนี้เพราะครูที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำพามาซึ่งความผูกพันความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์การในระยะยาวครูอยู่กับองค์การนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน รวมสิริ เมนะโพธิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นข้าราชการมีความสำคัญในการจัดการการศึกษา หากครูมีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนเองและนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้

โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนครูในโรงเรียน 152 คน มีการจัดการศึกษาหลายระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา และโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ มีการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอน นักเรียนโดยมุ่งเน้นที่การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน การมีจำนวนบุคลากรมากทำให้เกิดการแข่งขันในการทำงานสูง ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานจนทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน ผลกระทบจากปัจจัยจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงนี้ ทำให้บุคลากรเกิดการย้ายออก ครูไม่เพียงพอประกอบกับงานที่ปฏิบัติมีมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (โรงเรียนธัมสิริศึกษาสัตหีบ, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนธัมมสิริศึกษา สัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำแนกตาม เพศ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

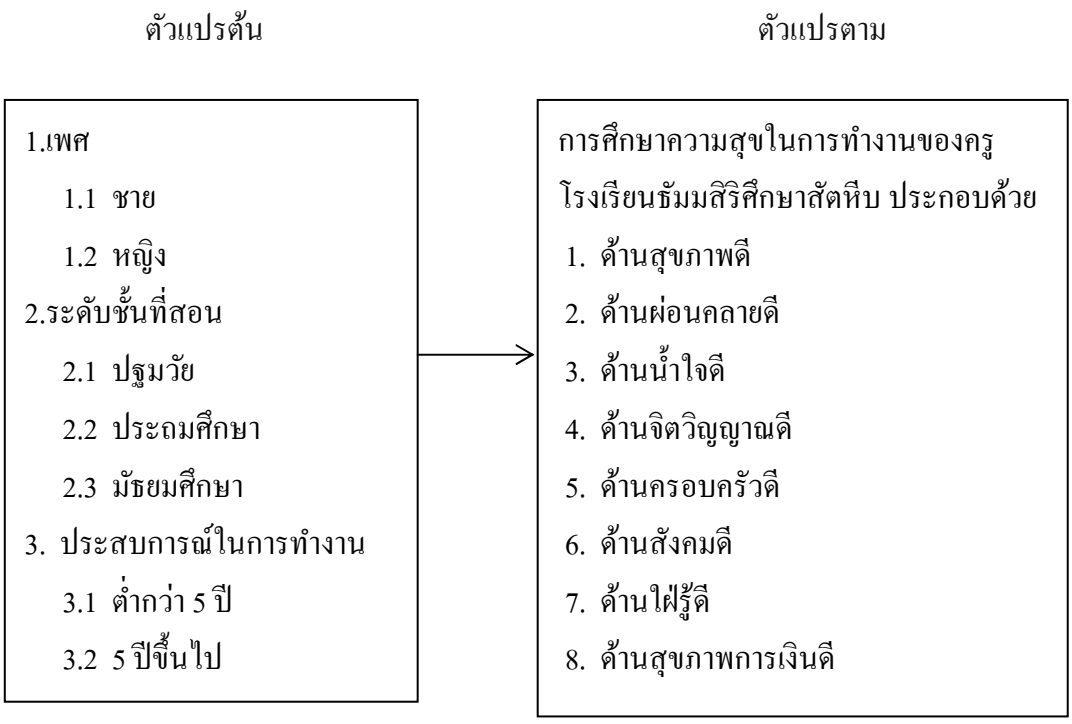
สมมติฐานของการวิจัย

ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นที่สอนและ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้โดยกำหนดแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552)

ประกอบด้วย ความสุข 8 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy family) 6) ด้านสังคมดี (Happy society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงาน ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ

2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาวางแผนการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในระดับชั้นปฐมวัย ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 152 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในระดับชั้นปฐมวัย ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามระดับชั้นที่สอน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย

1. เพศ แบ่งออกเป็น
   1.1 ชาย
   1.2 หญิง
2. ระดับชั้นที่สอน แบ่งออกเป็น
   2.1 ปฐมวัย
   2.2 ประถมศึกษา
   2.3 มัธยมศึกษา
3. ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น
   3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
   3.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี
2. ด้านผ่อนคลายดี
3. ด้านน้ำใจดี
4. ด้านจิตวิญญาณดี
5. ด้านครอบครัวดี
6. ด้านสังคมดี
7. ด้านใฝ่รู้ดี
8. ด้านสุขภาพการเงินดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสุข ความรู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงานความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงานพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด ได้มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้อยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข ซึ่งประกอบไปด้วยความสุข 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. ด้านผ่อนคลายดี หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

3. ด้านน้ำใจดี หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริง คือ การเป็นผู้ให้

4. ด้านจิตวิญญาณดี หมายถึง การมีจิตวิญญาณที่ดี มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

5. ด้านครอบครัวดี หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักในการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

6. ด้านสังคมดี หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความสุข

7. ด้านใฝ่รู้ดี หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่าถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์การพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

8. ด้านสุขภาพการเงินดี หมายถึง มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

เพศ หมายถึง ลักษณะของครูเพศชาย และเพศหญิงของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นต่าง ๆ ของโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การศึกษาปฐมวัย หมายถึง ครูที่สอนในระดับชั้นปฐมวัยโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ประถมศึกษา หมายถึง ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. มัธยมศึกษา หมายถึง ครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งครูจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์ในทำงานน้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงานตำแหน่งครู นับถึงปีปัจจุบันในโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน น้อยกว่า 5 ปี

2. ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงานในตำแหน่งครู นับถึงปัจจุบันในโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ครู โรงเรียนธัมมสิริสัตหีบ หมายถึง บุคลากรในสายปฏิบัติงานสอนที่ปฏิบัติงานสอนในระดับชั้นปฐมวัย ระดับชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลกิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารรายงานวิจัยรวมทั้งรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ตั้งอยู่ เลขที่ 40/ 2 หมู่ 3 ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มเปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 และปัจจุบันมีนักเรียนระดับชั้นอนุบาล 542 คน ชั้นประถมศึกษาตอนต้น 1,113 คน ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย 1,032 คน และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 774 คน รวมทั้งสิ้น 3,461 คน โรงเรียนมีจำนวนครู 152 คน และนักการภารโรง 11 คน โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาดังนี้ (โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ, 2558)

ปรัชญาของโรงเรียน

ความรู้ดี มีคุณธรรม บำเพ็ญประโยชน์

ความรู้ดี หมายถึง รู้จักเหตุของความเสื่อม

มีคุณธรรม หมายถึง ประพฤติปฏิบัติแต่คุณธรรมความดีไม่เห็นแก่ตัว

บำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง การทำดีเพื่อตนเองและทำดีเพื่อคนอื่น

คติพจน์ของโรงเรียน

GO FORWARD ก้าวไปข้างหน้า

สีประจำโรงเรียน

เขียว-เหลือง

สีเขียว หมายถึง ความบริบูรณ์หรือความถึงพร้อมด้วยความรู้

สีเหลือง หมายถึง ความเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดี

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นประดู่ หมายถึง ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคีของหมู่คณะ

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ จัดการศึกษาร่วมกับชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามศักยภาพของผู้เรียน มุ่งสู่ประชาคมอาเซียนตามแนววิถีพุทธและเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้คู่คุณธรรม เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ใช้เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้มาพัฒนาการศึกษา มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

นโยบายของโรงเรียน

1. มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
2. มุ่งเน้นให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
3. เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล
4. ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามแนววิถีพุทธและเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสุขภาพกายสุขภาพจิตที่สมบูรณ์เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชนสังคมและปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย
6. มุ่งอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
7. มุ่งใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. มุ่งเน้นการบริการและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน
9. พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
10. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

แผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2558

โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้เป็นทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนและเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

นโยบาย

1. มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
2. มุ่งเน้นให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

3. เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

4. ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามแนววิถีพุทธและเศรษฐกิจพอเพียง

5. ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสุขภาพกายสุขภาพจิตที่สมบูรณ์เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย

6. มุ่งอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

7. มุ่งใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์

8. มุ่งเน้นการบริการและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน

9. พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

10. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

2. สถานศึกษายกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ

3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

4. ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

6. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

7. ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์

8. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนัก รู้คุณค่าร่วมอนุรักษ์พัฒนาสิ่งแวดล้อม

9. ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

11. บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

12. บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นในการทำงาน

13. ผู้เรียนและบุคลากรตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

14. สถานศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและชุมชน

15. สถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน

พันธกิจ

1. จัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และจุดเน้น

3. พัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงกว่ามาตรฐานระดับชาติ

4. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

6. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

7. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามแนววิถีพุทธ

8. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์

9. จัดกิจกรรมปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

10. พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้

11. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

12. จัดกิจกรรมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

13. จัดกิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

14. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

15. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

16. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรเห็นความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

17. จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ อัตลักษณ์และความดีเด่นของสถานศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรอิงมาตรฐานซึ่งกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ซึ่งจะประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปแล้ว นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดแล้ว จะนำไปสู่การมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8 ประการอีกด้วย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดนั้นต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาผ่านการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ จนตกผลึกเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในตัวผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต้องใช้ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งใช้เวลาในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมเพื่อนำมาประเมินและตัดสิน (โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ, 2558) นอกจากนี้ ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของนักเรียน 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 8 ประการ ประกอบด้วย

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความสุขความสบาย สวัสดิการของมนุษย์ และคุณภาพชีวิต กล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก (Eduaemonia) ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่ คือ “Happiness” (Oliver et al., 1996 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง, 2555, หน้า 13) และมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายอย่าง ดังนี้

Campbell (1976) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่

Veenhoven (1997) นิยามความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน

เชษฐพล มานิตย์ (2544) ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่า ความสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ความสุข คือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการมีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตัวเองต้องการไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ

ความสุข คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้ใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด

ความสุข คือ การมีจิตใจที่สงบมีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหวความเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี

ความสุข คือ การพัฒนาตนมีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่าเรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา

ความสุข คือ การคิดเชิงบวกไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค

ความสุข คือ การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี ภูมิใจในสิ่งที่เป็น ร่าเริงแจ่มใสไม่เจ็บป่วยบ่อย

ความสุข คือ การกระตือรือร้นทำสิ่งต่าง ๆ สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ รับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้

ความสุข คือ การรับรู้ถึงความสำเร็จได้ในสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น

ความสุข คือ การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มีรู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร

ความสุข คือ การกระทำของตนมีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคมเห็นคุณค่าของตน

ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์ (2554, หน้า 21) ความสุขตามหลักพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. กามสุข หรือความสุขในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส
2. ฌาณสุข หรือความสุขจากความสงบทางใจ

3. นิพพานสุข หรือความสุขในนิพพาน ความหลุดพ้นซึ่งเป็นความโปร่ง โล่ง เป็นอิสระ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2547) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการเป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะและอกุศล คือ ตัณหาและกล่าวว่า พระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อยในความสุข 3 เรื่อง คือ 1) กามสุข 2) ความสุขทางสังคม และ3) ความสุขในการพัฒนาชีวิตอันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุขเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคมเป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัวชุมชน สังคมและความสุขจากภายในเกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระและกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามิได้ปฏิเสธกามสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น “ความสุข คือ การได้ทำในสิ่งที่เรารักและพอใจในสิ่งที่มี” ตัวอย่าง เช่น สำเนียง จันทร์พรม อายุ 43 ปี อาชีพเย็บผ้าโหล “ความสุข คือ การมีชีวิตอยู่แบบสมถะ มีความสบายใจ ไม่เจ็บป่วย มีชีวิตครอบครัวที่ดี” “ความสุข” ในมุมมองนี้เป็นการมององค์รวมของชีวิต มีความหลากหลายจากระดับความสุขพื้นฐานในทางโลก ก้าวเข้าสู่ความสุขในทางธรรมที่มีความละเอียดประณีตยิ่งขึ้น เป็นลำดับ ในวงการจิตวิทยาตะวันตก Tal Ben Shahar (2011 อ้างถึงใน ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554, หน้า 21) นิยามความสุขไว้ว่า หมายถึง ประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจและการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และอธิบายว่าคนมีความสุขจะมีอารมณ์บวก พร้อมกับมองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต “ความสุข” ในมุมมองนี้เป็นการมองโดยคำนึงถึงผลในระยะสั้นและระยะยาวในการแสวงหาความสุขให้มีความสมดุลลงตัว จึงไม่ปล่อยให้ความสุขเป็นเพียงความพอใจหรือความสุขสบายที่เกิดขึ้นในระยะสั้นเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ในระยะยาวควบคู่กันไป สม สุจิรา (2555, หน้า 218) โดยกล่าวไว้ว่าความหมายของความสุขนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามอายุของคนเรา โดยคนที่มีอายุน้อยหรืออยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวมีแนวโน้มมีความสัมพันธ์เรื่องความสุขกับความตื่นเต้น ในขณะที่คนสูงอายุมีแนวโน้มความสัมพันธ์ความสุขกับความรู้สึกสงบ ดังนั้น อะไรที่จะทำให้เรามีความสุขอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คนอื่นมีความสุขก็ได้ เพราะฉะนั้นในช่วงเวลาหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คงไม่มีใครบนโลกใบนี้จะมีความสุขได้ ร้อยละ 100

ความหมายข้างต้นที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า “ความสุข” หมายถึง การรับรู้ถึงความสุขช่วงระยะเวลาที่จิตใจไม่มีความทุกข์ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้สิ่งที่ตนพึงปรารถนา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นและอารมณ์ยังเป็นรากฐานของแรงจูงใจที่มีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความสุข ที่มีผลต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจ

ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงานรู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมาย ไว้ ดังนี้

Frey and Stutzer (2002) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขโดยแบ่งความสุขออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective happiness) และความสุขในเชิงอัตตวิสัย (Subjective happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective happiness) จะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์สังคมโดยจะวัดความสุขในขณะนั้นตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับในขณะที่ความสุขในเชิงอัตตวิสัย (Subjective happiness) จะเน้นวัดความสุขส่วนตัวของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไรโดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและประสบการณ์นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรมตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยยึดเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายจิตใจความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมา เพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกาย เพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวการณ์และสังคมที่เป็นอยู่

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) ความสุข หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป โดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข แบ่งออกได้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานทำให้เกิดสังคม เกิดการทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาการพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน 2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกผันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ยัง กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Deiner (2006 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนอง

ความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

iOpener (2010) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

Kjerulf (2007 อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึก ดังนี้

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ (Really enjoy what you do)
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ (Do great work you can feel proud of)
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ (Work with amazing/ nice people)
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/ recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ (Get to take responsibility)
7. รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

Warr (1990 อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยได้รับการสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ขนิษฐา พันธุ์ทอง (2557) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสุขควรจะประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุกมีความท้าทายมีความเป็นอิสระมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดีรวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวกแสดงออกถึงการอยากช่วยเหลืออยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ยอมรับมีความเต็มใจทำงานปรารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคลนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความสบายพึงพอใจกับการทำงานมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขสนุกสนานกับการทำงานแจ่มใสเบิกบานใจมีแรงบันดาลใจสามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับสถานการณ์ที่บีบคั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักพอใจกับสภาพแวดล้อมในงานมีความสุขเมื่องานสำเร็จตลอดจนงานนั้นมีคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ความรู้สึกทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจรื่นรมย์สนุกสนานเบิกบานใจกระตือรือร้นในขณะทำงานรวมถึงการมองผู้อื่นในด้านบวก

4. ความรู้สึกทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานเกิดความคับข้องใจเบื่อหน่ายเศร้าหมองหดหู่โกรธ คือ ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำมีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับและเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก ความสุขของคนทำงาน จึง หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมี

อภิชาต ภู่พานิช (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสุข ความรู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงานความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่คณะครูทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้าน ด้วยกันคือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกดีให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นเฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมรวมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์การที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์การประกอบ 3 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน (Work environment) 2) การมีส่วนรวมของพนักงาน (Employee participation) และ 3) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

กฤษณ์ รุยาพร (2551, หน้า 18) ได้ถอดรหัสความสุขจากแนวคิดตะวันตกผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสนาออกมาเป็นกลยุทธ์ 5 ประการ หรือ S-M-I-L-E คือ 1) S-Self-awareness ชื่นชมศักยภาพของต่อมความสุขเป็นการชื่นชมความสามารถของตัวเองที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน 2) M-Manage emotion มีอิสระในการบริหารความสุขเป็นการเพิ่มอารมณ์ทางบวกเพื่อรับมือกับความเครียด 3) I-Innovate inspiration สร้างสรรค์วิถีแห่งความสุขเป็นการรู้จักสร้างเส้นทางเดินไปสู่เป้าหมายเพื่อสร้างวิถีแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง 4) L-Listen with head and heart ฟังเสียงความสุขเป็นการรู้จักฟังเสียงความสุขด้วยสมองและหัวใจเข้าใจธรรมชาติของความเครียดของคนที่อยู่รอบข้าง 5) E-Enhance social happiness ต่อยอดความสุขสู่สังคมรู้จักเปิดกว้างและปล่อยวางเพื่อยกระดับต่อมความสุข

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่ครูทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับโรงเรียนและสร้างเส้นทางเดินไปสู่เป้าหมายเพื่อสร้างวิถีแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงานทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์การ มีความรู้สึกมีความสุขหรือมีทัศนคติที่ดี

ต่อการทำงานหรือมีความสุขต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การทำงานด้วยความเต็มใจย่อมส่งผลการทำงานที่มีประสิทธิประภาพได้มีนักวิชาการหรือนักวิจัย ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานในมุมมองที่แตกต่างกันดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมาย ว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจาก การปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

สมยศ นาวีการ (2544) กล่าวว่า ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคน ต่องานของพวกเขา เมื่อพูดว่าคนมีความพอใจงานสูง โดยทั่วไปจะหมายความว่าชอบและให้คุณค่า กับงานของพวกเขาสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขาสรุปความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ได้รับผิดชอบและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดความพอใจและภาคภูมิใจส่งผลให้เกิด การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1970) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจ โดยตั้งอยู่บน สมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของ บุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง คือ บุคคลจะมี ความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว และได้จัดลำดับ ความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ คือ “Hierarchy of needs” ความต้องการ ที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็น เจ้าของ (Belongingness and love needs) ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) และขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) ได้ชี้ให้เห็นการจูงใจคนที่สำคัญ คือ การที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติขององค์การของบุคคลอย่างถ่องแท้

เสียก่อน เพราะเมื่อบุคคลมีความต้องการทางด้านร่างกายแล้วความต้องการในลำดับขั้นอื่น ๆ จะตามมา

ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1968) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน โดยพบว่า คนต้องการความสุขจากการทำงานและหาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบายใจ ความเป็นทุกข์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอธิบายปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะหากบุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีหรือพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยัง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happy work place)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวไว้ว่า องค์การอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์หรือสุขภาวะที่ดี มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมา เรียกว่า Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
3. Happy heart (น้ำใจดี) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
5. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
6. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
8. Happy money (สุขภาพการเงินดี) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

Happy work place ความสุข 8 ประการเพื่อสร้างรอยยิ้มในที่ทำงาน ซึ่งได้มีการขยายความของความสุขทั้ง 8 ประการ ไว้ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน นักเรียนและครูมีสุขภาพที่ดีขึ้น การจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานศึกษานั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ การเดิน การวิ่ง เป็นต้น ในความเป็นจริงมิติการดำเนินงานด้านสร้างสุขภาพในสถานศึกษานั้นไม่ใช่แต่เพียงการสร้างความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียว ด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดี ในสถานศึกษานั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งกระทรวงสาธารณะสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทย หรือที่รู้จักในชื่อ “โครงการเมืองไทยแข็งแรง” มีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรง เมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย “6 อ” คือ

1. อาหาร การกินอาหารหลักครบห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
2. ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
3. อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธ์ที่ดีในสังคม
4. อนามัย สิ่งแวดล้อมอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัยถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี
5. อโรคยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
6. อบายมุข งดบุหรี่ สุรา สิ่งเสพย์ติด การพนันและการสำส่อนทางเพศ

จากหลัก 6 อ ในการดำเนินการเมืองไทยแข็งแรง สถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เช่น กิจกรรมด้านกีฬาต่าง ๆ การเต้นแอโรบิคหรือโครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุด้วยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางานและการขับขี่รถมอเตอร์ไซด์ อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ เป็นต้น

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตหากคนทำงานไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับสถานประกอบการ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ได้ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายทางสถานประกอบการ จึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียมากมาย ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิต เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนการทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้ หากสถานประกอบการมีมาตรการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานเป็นต้น

3. Happy heart (น้ำใจดี) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต คำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้นผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้แต่เหตุการณ์ล่าสุด คือ การเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคมการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์การเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์การ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานให้มีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงาน โดยการจัดกิจกรรม

ต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงานย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรัก ในองค์การมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์การนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้าง ความเจริญให้เกิดแก่องค์การ ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในสถานประกอบการ มีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคีความมีน้ำใจ มากกว่าผลการแข่งขันการบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียน แสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบรรพชา งานขึ้นบ้านใหม่หรืองานศพการช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและ สถานประกอบการ เป็นต้น

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถาน ประกอบการที่มีระบบงานกะ หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อย เพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลัก ศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต เปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนา ล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น การฆ่าตัวตาย ความขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและ องค์การ สถานประกอบการที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรมหลักศาสนา ในการดำเนินชีวิตจะ ลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นใช้ ทางสายกลางในการทำงานและดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ การสวดมนต์ร่วมกัน ก่อนเข้างาน เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างสมาธิสร้างสติก่อนทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนาการนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา เพื่อให้ มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

5. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงคนทำงานที่มีครอบครัว ที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมี ประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นต้องประกอบไป ด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรัก ความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้น คนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพ ดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้นซึ่งการมีครอบครัว ที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

6. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีสังคมดี คือ สังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมดีได้คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสร้างที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์การใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นแนวทางการดำเนินงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้น เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เพื่อสร้างความรักสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสีภายใน กิจกรรมการทำความสะอาดสถานประกอบการ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบข้างหรือชุมชนนอกสถานประกอบการ เป็นต้น

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงาน ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ การเป็นมืออาชีพในการทำงานนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด สถานศึกษา อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้น นอกจากการฝากอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว การมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุดสื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้ จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโรงเรียนสถานประกอบการ เพื่อปรับวุฒิการศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้น จะเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืนและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญขององค์การ เกิดความรักและภักดีต่อองค์การ

8. Happy money (สุขภาพการเงินดี) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เงินในการแสวงหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอ

จึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อนร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่ลงขาดการผ่อนคลาย ครอบครัวขาดความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนัก เพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการ แสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้ในสถานประกอบการที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านกำลังคนเพราะคนทำงานในสถานประกอบการนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไปเพราะการมีหนี้สินเกินตัว ปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้มีเงินออม โดยเฉพาะคนทำงานที่มาจากสังคมชนบทที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับตัวสู่วิถีชีวิตสังคมเมือง ที่ทุกอย่างล้วนต้องใช้เงินซื้อหา คนกลุ่มนี้จะมีปัญหาการก่อหนี้มาก เนื่องจากขาดการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดีและการมาทำงานต่างถิ่นนำไปสู่ความประมาทในการใช้ชีวิต ขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการเก็บออมเงิน การใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม เกินความจำเป็น เช่น การติดสุราสิ่งเสพติด การใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยการใช้โทรศัพท์มือถือราคาแพง เป็นต้น สถานประกอบการควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือการทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ สิ่งเสพติดต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน เมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายที่เหมาะสม จะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น รวมทั้งช่วยลดข้อร้องเรียนเรื่องค่าแรง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมของคนทำงานเอง

Warr (2007 อ้างถึงใน พรรณิภาสืบสุข, 2548, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะ ทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนานไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุกและมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงานเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง

มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงานพร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงานสนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รับข้อมูลข่าวสารพร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไปและมักมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึงรอคอยเวลาเลิกงานทำงานด้วยความเฉื่อยชาไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลยทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้าน

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงานและเกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงานและรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่นไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานไม่มีความอึดอัดใจ

Diener (2000 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ โดยความสุขนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

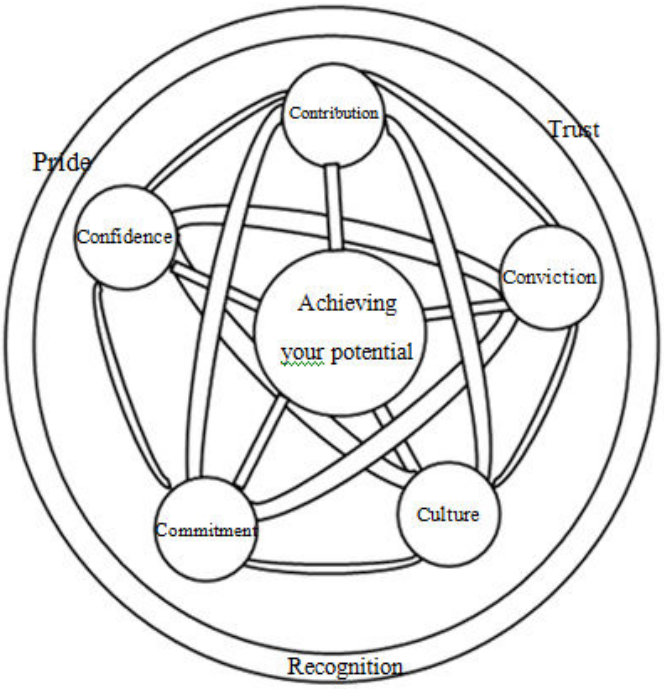
1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่อได้ทำงานและงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับงานที่ทำยิ้มแย้มแจ่มใสกับงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจเบื่อหน่ายไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

iOpener (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The science of happiness) ซึ่ง iOpener เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลักหรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ดังแสดงตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener (2010)

จากภาพโครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขข้างต้นนั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้นซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังนี้ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถยกประเด็นสำคัญ ๆ ได้รู้สึกว่าได้

ทำงานที่มั่นคงส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตนได้รับผลตอบรับที่ดีในที่ทำงานได้รับความเคารพจากหัวหน้าเพื่อนร่วมงานและได้รับการชื่นชอบในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานการที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้นประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงานบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรู้สึกยืดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะกับบุคคลนั้น ประกอบด้วย ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานชื่นชอบเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณมีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงานและสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำการได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่ามีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงานซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและศรัทธาต่องานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูงและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน ส่วนความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ความภาคภูมิใจและความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์กร ในขณะเดียวกันบุคคลก็หวังจะได้รับการยอมรับจากองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละส่วนได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงานตัวเองและองค์กรโดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) รับรู้ว่างานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ (Trust) คือ เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้วก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กรและส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ในขณะเดียวกันการได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น

ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลิตภาพในการทำงานก็จะมีมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ ระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่นั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงานได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงานได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเองได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานและสามารถเอาชนะอุปสรรคความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานได้ (Jessica, 2010)

จากผลงานวิจัยของ iOpener (2010) พบข้อประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคนที่มีความสุขในการทำงานและผลิตภาพในการทำงานได้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตบุคคลที่มีความสุขที่สุดสามารถมีผลงานต่อสัปดาห์มากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่าถึงร้อยละ 47 ซึ่งนั่นมีค่าเท่ากับผลของการทำงานล่วงเวลาและเศษหนึ่งส่วนสี่ของอาทิตย์

2. การแข่งขันและจุดมุ่งหมายลูกจ้างที่มีความสุขกว่าสามารถรับการแข่งขันได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึงร้อยละ 18 และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากมายกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึงร้อยละ 33

3. ภาพรวมบุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่า ได้รับการสนับสนุนมากกว่าร้อยละ 23, ได้รับความเชื่อมั่นมากกว่าร้อยละ 31, ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่าร้อยละ 30, มีความรับผิดชอบมากกว่าร้อยละ 38, มีความมั่นใจมากกว่าร้อยละ 40 และคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้มากกว่าร้อยละ 40 นอกจากนั้นพวกเขายังได้ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมากกว่าร้อยละ 33 และได้ความยอมรับนับถือมากกว่าร้อยละ 50 อีกด้วย

4. การลาป่วย พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างการมีความสุขในการทำงานและการลาป่วยยิ่งคนทำงานมีความสุขเท่าไรก็จะลาหรือขาดงานน้อยเท่านั้นบุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะลาป่วยน้อยกว่าร้อยละ 42

5. ความกระตือรือร้นบุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะ พบว่า มีความกระตือรือร้นมากกว่าร้อยละ 80 ซึ่งไม่เพียงส่งผลกระทบอย่างมากต่องานที่ทำแต่ยังกระทบกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ด้วย

6. การตอบสนองการตอบสนองมีผลกระทบอย่างมากกับความสุขในการทำงานการตอบสนองอย่างกลาง ๆ ทำให้ผลผลิตลดลงขณะที่การตอบสนองโดยถูกชักใยอยู่เบื้องหลังไม่เพียงทำให้ผลผลิตลดลงแต่มันยังทำให้การลาป่วยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 100

7. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับผู้อื่นและทางเลือกหรือความมีอิสระในการจัดการสิ่งที่สำคัญต่อตนเองเงินไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่ทำให้คุณมีความสุขในการทำงานเพราะที่ทำงานไม่ใช่ที่ ๆ บุคคลได้ใช้จ่ายเงินอย่างไรก็ตามเงินเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับความสุขอื่น ๆ ในชีวิต

8. ชั่วโมงการทำงานการทำงานติดต่อกันหลาย ๆ ชั่วโมงไม่ได้ หมายถึง การได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้นจริง ๆ แล้วหากคุณทำงานอย่างหักโหม (มากกว่า 60 ชั่วโมง/ สัปดาห์) คุณอาจได้ผลิตผลน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าคุณร้อยละ 15 ก็ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานทำให้ผู้หญิงมีความสุขในการทำงานน้อยลง

9. จุดแข็งการใช้จุดแข็งที่มีอยู่ไม่ใช่ข้อสำคัญพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานการมีแรงบันดาลใจการทำในสิ่งที่ยากการเอาชนะความท้าทายและการได้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าในการทำสิ่งเหล่านี้คุณอาจจะต้องกำจัดจุดอ่อนของคุณด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้โดยรวมมากกว่า

10. ความศรัทธาในตนเองหากคุณมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริงคุณจะ พบว่าคุณจะมีความศรัทธาในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานร้อยละ 23 ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จ การได้ดูงานการถูกชักจูงโน้มน้าว และการตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำโดยเฉพาะเวลาที่ถูกกดดันทั้งนี้จากการวิจัยพบว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กรในระยะยาว

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน นันทรัตน์ อุ้ยประเสริฐ, 2552) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน 2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง 3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ

มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขความสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานทำให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และเกิดความรู้สึกที่เป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนี่ยวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง ดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากร

เกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อม สร้างแรงจูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ยังได้กล่าว ว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

โดยสรุปแล้ว แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน หมายถึง จัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้น เช่น การเยี่ยมครอบครัวครูเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของครูมากขึ้น สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

เพศ

เพศของครูในสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญ เนื่องมาจากเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมตามแนวคิดที่ Kaplan and Norton (1980) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะความเป็นชายโดยทั่วไป จะมีลักษณะพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Instrumental) ส่วนผู้หญิงมีลักษณะพฤติกรรมที่เน้นแสดงออกทางอารมณ์ (Expressive) มากกว่า ซึ่งเป็นลักษณะที่เกื้อหนุนในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและความสามารถในการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข (2544) ได้ศึกษาการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของโรงเรียนอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความเครียดจากการทำงานสูงกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสรุปแล้วตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเพศจากงานวิจัยที่ยกมาดังกว่างจะเห็นได้ว่า ได้นำเพศมาเป็นตัวแปรที่ศึกษา และพบว่า เพศมีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเพศมาเป็นตัวแปรหนึ่งในงานวิจัย

ระดับชั้นที่สอน

ระดับชั้นที่สอนครูที่สอนระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา มีภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันจึงทำให้ครูมีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งความแตกต่างของพฤติกรรมของนักเรียนตามช่วงวัยของแต่ละระดับชั้น มีผลทำให้ครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้นจะต้องออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมตามช่วงวัยของแต่ละระดับชั้น ทำให้ภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูในแต่ละระดับชั้นมีความยากง่ายที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับชั้นที่สอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอัน ได้แก่ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบทางด้านการสอน เนื่องจากครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) ระดับชั้นที่ก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านเหตุผลและการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kohlberg (1964 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 40) ที่ได้ศึกษาและพบว่า การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์นั้น มิได้บรรลุจุดสมบูรณ์ในระดับชั้นที่ 2 ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกต่อครูผู้สอน ดังนั้น อายุของนักเรียนจึงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนในระดับชั้นที่ 1 และ 4-6 มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสรุปแล้ว ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยระดับชั้นที่สอน หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายให้สอนในระดับต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นขึ้นอยู่กับในการทำงาน อันได้แก่ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน เนื่องจากครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน ๆ จะมีหน้าที่ให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับความไว้วางใจในการทำงานต่าง ๆ มากขึ้น เพราะประสบการณ์ในการทำงานที่สะสมทำให้

มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานมากขึ้นรู้ว่างานช่วงไหนจุดไหนเป็นงานที่สำคัญต้องระมัดระวังและละเอียดรอบคอบกับงานมากขึ้นในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ายังขาดประสบการณ์อาจทำงานด้วยความสนุกสนานและละเลยงานในจุดเล็ก ๆ ที่คิดว่าไม่สำคัญขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงานต่าง ๆ เนื่องจากยังไม่รู้ว่าจุดสำคัญของงานนั้นอยู่ตรงไหน ซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าที่จะมีความเชี่ยวชาญแล้วจะละเอียดกับงานจนเกิดความเคร่งเครียดทำให้ความสุขในการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏยา ปรัชญาชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศิรถิรกุล, วาสนา อูปป้อ และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันกล่าวได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชธร เพิกนิล (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสรุปแล้ว ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูส่งผลให้ครูมีหน้าที่ให้รับผิดชอบมากขึ้นได้รับความไว้วางใจในการทำงานต่าง ๆ มากขึ้นเพราะประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพดีมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน ซึ่งวัตถุประสงค์ของเครื่องมือนี้ คือ ออกแบบเครื่องมือที่สามารถ

วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้โดยบอกเป็นระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ Factor analysis ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งมีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้ คือ

1. มิติทางด้านผู้นำ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานความเอาใจใส่ในความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง

3. มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ

4. มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานการมีส่วนร่วมและการให้ความสำคัญแก่พนักงาน

5. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

อภิชาต ภู่พานิช (2551) ได้ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ 3) ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 5) ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และ 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 220 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 35-49 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน พักอาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัยในจำนวนที่เท่ากัน ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป การเดินทางมาทำงานโดยรถสวัสดิการมากที่สุด โดยบุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ตามลำดับ

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ได้ศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร อำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 8 หมวด ได้แก่ 1) การมีหลักประกันในชีวิต 2) การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง 3) การมีครอบครัวที่อบอุ่น 4) การมีชุมชนเข้มแข็ง 5) การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี 6) การมีอิสรภาพ 7) การมีความภาคภูมิใจ และ 8) การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน ผลการศึกษา พบว่า ประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น ด้านการเข้าถึงธรรมะ ด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีหลักประกันในชีวิต ด้านการมีชุมชนเข้มแข็งและด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร ได้แก่ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน โดยประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,001 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป มีความสุขน้อยกว่าประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,001 บาท ด้านเงินออมที่ต่างกัน พบว่า ประชากรที่ไม่มีเงินออมและมีเงินออมระหว่าง 1-5,000 บาท มีความสุขน้อยกว่าประชากรที่เงินออมตั้งแต่ 5,001 บาทขึ้นไป ด้านหนี้สินที่ต่างกัน พบว่า ประชากรที่มีหนี้สิน มีความสุขน้อยกว่าประชากรที่ไม่มีหนี้สิน ด้านอายุที่ต่างกัน พบว่า ประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความสุขมากกว่าประชากรที่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี ด้านการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า ประชากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษามีความสุขน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับปริญญาตรีขึ้นไป และด้านอาชีพที่ต่างกัน พบว่า ประชากรที่มีอาชีพที่มีรายได้ประจำ มีความสุขมากกว่าประชากรที่มีอาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ ยกเว้นด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้นไม่มีผลต่อความสุข

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 261 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำมีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานเป็นทีมด้วยความสุข อันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่าในตนเองด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลเกิดจาก ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์การเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลและแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยนำมาวิเคราะห์ผลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟและการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ เพื่อการใช้งาน โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์การประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์การกระจายเสียงเพลงการออกแบบผลิตภัณฑ์แฟชั่นและซอฟต์แวร์จำนวน 6 องค์การ ประชากรจำนวน 218 ท่าน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 12 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คุณลักษณะของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผลลัพธ์ที่คาดหวังและสภาพแวดล้อมในงานซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรักงาน มีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่นการ ได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทนความมั่นคงในงานความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณงานยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 28 ปี ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วไม่ถึง 2 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด มีรายได้ 7,001-9,000 บาท ส่วนมากไม่มีภาระหนี้สิน โดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขตามแนวคิด Happy workplace ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงสามารถพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับคนในครอบครัวได้ทุกเรื่องและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาสำหรับสมาชิกในครอบครัว อย่างไรก็ตาม การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน และพบว่า เพศ อายุ อายุงานและรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานตามกรอบแนวคิด Happy workplace โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย กลุ่มอายุ 26 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุงานมากกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง กลุ่มอายุน้อยกว่า 26 ปี กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 7,000 บาท

สุรัตพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยทำการเก็บข้อมูลจากครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงานข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น จากผลการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีอายุ 51 ขึ้นไป มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน อายุราชการระหว่าง 21-30 ปี เป็นข้าราชการวิทยฐานะระดับชำนาญการ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท และสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาพรวมความสุข และระดับของศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงได้อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรรองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความเชื่อมั่นด้านผลงาน และด้านความมั่นใจตามลำดับ

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร (2555) ได้ศึกษาความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2) ความคิดเชิงบวกของพนักงานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความคิดเชิงบวกด้านความพยายามแก้ไขปัญหาความมุ่งมั่นและการมองโลกในแง่ดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 32.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างานและความสุขในการทำงานผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความบ้างานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมาก มีความบ้างานมากกว่า พนักงาน

ที่แรงจูงใจน้อย พบผลเช่นเดียวกันนี้ ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมดและในกลุ่มย่อยองค์กรไทยองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ 2) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความบ้างานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย พบเช่นเดียวกัน ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมดและในแต่ละองค์กรทั้งองค์กรไทยองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษ 3) ความบ้างานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ความบ้างานไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมแต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีความบ้างานมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านการงานดี (Happy work-life) นอกจากนี้การวิเคราะห์ในแต่ละองค์กร พบว่า ในองค์กรไทย พนักงานที่มีความบ้างานมาก มีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีความบ้างานน้อย แต่ไม่พบผลดังกล่าวในองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษ

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา (2556) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Dubrin และความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารัตน์ ทองถาวร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทางานของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 จำนวน 254 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทางานของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านครอบครัวและองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทางานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) แนวทางการส่งเสริมความสุขของครู คือ สัมพันธภาพครอบครัว นโยบายการบริหารด้านลักษณะงานการมีสัมพันธภาพในที่ทำงานความก้าวหน้าในหน้าที่การได้รับการยอมรับการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ

ขนิษฐา พันธุ์ทอง (2557) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 39 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000-70,000 บาท มีโรคประจำตัว คือ ไขมันในเส้นเลือดสูงและความดันโลหิต ส่วนใหญ่ไม่ออกกำลังกาย แต่สูบบุหรี่และดื่มแอลกอฮอล์มีระยะเวลาการทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะ เฉลี่ย 11 ปี ทำงานทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) มีตำแหน่งงานเป็นช่าง (ช.) ระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย คือ เสื้อกั๊กสะท้อนแสง ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตรและการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานเป็นกะในจำนวนที่เท่ากัน กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง โดยลำดับ 1 คือ ด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การไม่มีโรคประจำตัวและการไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการทำงาน ซึ่งได้แก่ การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีอุปกรณ์ใช้เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในการทำงานระดับปานกลาง เช่น งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษารวมถึงการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ

ธานิชา มูลอำมาตย์ (2557) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองการโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี

ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาพร พฤฑฒิกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออก จำนวน 156 คน และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 585 คน รวมทั้งสิ้น 741 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์โมเดลแบบพหุระดับ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความผันแปรทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียนโดยปัจจัยระดับครู พบว่า ตัวแปรเชาว์อารมณ์รายได้ของครูและความสัมพันธ์ในครอบครัวส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับส่วนปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนและการรับรู้ในบทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีลักษณะเป็นโมเดลแบบพหุระดับสามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามโดยรวมได้ ร้อยละ 58

งานวิจัยต่างประเทศ

Andrew (2011) ศึกษาผลลัพธ์ที่แตกต่างสำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสรุปได้ว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน และจะพยายามหาสิ่งต่าง ๆ มาเติมเต็มชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มีลักษณะนิสัยที่มีความสุขจะดูเป็นคนกระฉับกระเฉงมากกว่า และสามารถต่อสู้กับความกดดันต่าง ๆ ได้ โดยในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบ ๆ ตัวก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลังและเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่าง ๆ โดยผู้นำควรจะสร้างความสามัคคีและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพมากขึ้นภายในองค์การ โดยองค์กรนั้นต้องการผู้นำที่สร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้

Diener, Suh and Oishi (1997) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย วัดโดยการประเมินระดับความพึงพอใจ

หลักในชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่า ประชาชนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในประเทศแถบเอเชีย

Francis (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของความสุขและลักษณะทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเวลส์ ที่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน และเป็นหญิง จำนวน 355 คน ผลการศึกษา พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันและรูปแบบความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพที่เปิดเผยกล้าแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพที่หวั่นไหวและมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือทางเพศ

Helliwell (2012, pp. 42-56) ได้ศึกษาความสุขและสุขภาวะที่ดี ซึ่งจากงานวิจัยได้ข้อสรุป 3 ข้อ ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสุข คือ 1) การมองให้เป็นบวกมากกว่าลบโดยจากงานวิจัยของเขาไม่ได้ศึกษาแค่เรื่องเกี่ยวกับความสุข แต่ยังศึกษาว่าสิ่งใดที่ทำให้ชีวิตและการทำงานเป็นสุขอย่างแท้จริงและได้มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการมองให้เป็นบวกมากกว่าลบยังช่วยให้มีชีวิตที่ยืนยาวอีกด้วย 2) สนใจสังคมมากกว่าวัตถุนิยม พวกที่คิดถึงวัตถุนิยมมักจะคิดว่าการมีบ้านหลังใหญ่และการมีเงินเดือนที่มากจะทำให้พวกเขามีความสุข แต่การให้ได้มาซึ่งชีวิตแบบที่เขาต้องการต้องแลกมาด้วยการพักผ่อนที่น้อยลง การใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นน้อยลง ซึ่งความสุขจะลดน้อยลงตามมาด้วย แต่ Helliwell พบว่า การเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและหัวหน้าเพียง 1% จะช่วยเพิ่มความสุขได้เทียบเท่ากับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นถึง 30% 3) มีความเอื้อเฟื้อมากกว่าเห็นแก่ตัว คนที่รู้จักแบ่งปันมากโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนจะมีความสุขมากกว่าคนที่แบ่งปันน้อยกว่าและเมื่อเราได้ร่วมกันทำสิ่งหนึ่งให้กับใครสักคนเมื่อนั้นความสุขที่ยิ่งใหญ่จะเกิดขึ้น

Lykken and Tellegen (1996) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Kall (2004) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Neto (2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 ราย

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอายและความวิตกกังวลในการแสดงออกทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

สรุปจากงานศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า การมีความสุขในการทำงานเกิดจากการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมีอิสระในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้เพศ ประสบการณ์การทำงานและระดับชั้นที่สอนเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานในโรงเรียนแตกต่างกัน การมีความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากจึงจำเป็นต้องส่งเสริมความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ในสายปฏิบัติงานสอนระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 152 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสายปฏิบัติงานสอนระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 109 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratitied random sampling) ตามระดับชั้นที่สอน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบจำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ที่	ระดับชั้น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ปฐมวัย	50	36
2	ประถมศึกษา	75	54
3	มัธยมศึกษา	27	19
	รวม	152	109

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช่ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ เกี่ยวกับเพศ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดีด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี จำนวน 45 ข้อ ดังนี้
ในแต่ละข้อให้เลือกความคิดเห็นระดับใดระดับหนึ่งใน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความสุขของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี เพื่อศึกษาภายใต้การแนะนำของประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย บุคคล ดังต่อไปนี้

3.1 ดร.สมุทร ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.2 ดร.ชัยพจน์ รักงาม	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.3 นายทวี สุกแก้ว	ผู้บริหาร โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. พิจารณาคำถามในแต่ละข้อที่มีค่า IOC มากกว่า .5 ขึ้นไป มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .26-.79

6. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ เพื่อขอเก็บข้อมูล โดยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 109 ฉบับ ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน ในกรณีไม่ได้รับคืนตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองได้จำนวน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์คะแนนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำมาลงรหัสให้คะแนน ตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 58) โดยมีเกณฑ์คะแนนดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป็นรายข้อและสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. วิเคราะห์ตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (*t*-test) และจำแนกตามระดับชั้นที่สอน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยได้ทำการเก็บข้อมูลและมาทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปรความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน บุคลากรครูกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน

t แทน ค่าใช้พิจารณา *t*-Distribution

F แทน ค่าใช้พิจารณา *F*-Distribution

df แทน ค่าแห่งความอิสระ

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

* แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นการนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับชั้นที่สอน

สถานภาพ	***n* = 109**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
เพศ		
1. ชาย	11	10.10
2. หญิง	98	89.90
รวม	109	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	31	28.40
2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	78	71.60
รวม	109	100
ระดับชั้นที่สอน		
1. ระดับปฐมวัย	36	38.50
2. ระดับประถมศึกษา	54	40.40
3. ระดับมัธยมศึกษา	19	21.10
รวม	109	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 เพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 จำแนกตามประสบการณ์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และน้อยที่สุดระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน

	***n* = 109**			
ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	***SD***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ด้านสุขภาพดี	3.52	0.80	มาก	8
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.61	1.13	มาก	7
3. ด้านน้ำใจดี	4.17	1.88	มาก	1
4. ด้านจิตวิญญาณดี	4.12	0.65	มาก	2
5. ด้านครอบครัวดี	3.99	0.86	มาก	3
6. ด้านสังคมดี	3.72	0.82	มาก	5
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.80	0.80	มาก	4
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	3.61	0.91	มาก	6
รวม	3.81	0.98	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานความสุขของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสุขภาพดี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพดี

	***n* = 109**			
ด้านสุขภาพดี	$\bar{X}$	***SD***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ด้านโรงเรียนมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสม	3.33	0.86	ปานกลาง	4
2. ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข	3.61	0.80	มาก	3
3. ท่านทำงานด้วยความสบายใจ แจ่มใส	3.70	0.70	มาก	2
4. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.27	0.91	ปานกลาง	5
5. ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่	3.73	0.75	มาก	1
รวม	3.52	0.80	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ครบ 5 หมู่ ทำงานด้วยความสบายใจ แจ่มใส มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผ่อนคลายดี

ด้านผ่อนคลายดี	*n* = 109		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน	3.42	0.65	ปานกลาง	5
2. ด้านเวลาว่างได้ผ่อนคลายความเครียดจากที่ทำงาน	3.26	0.84	ปานกลาง	6
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมบันเทิงของโรงเรียน	3.94	3.01	มาก	2
4. ท่านรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเหมาะสมกับพลังความสามารถของท่าน	3.78	0.73	มาก	3
5. ที่ทำงานของท่านมีมุมในการพัก พูดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.05	1.00	ปานกลาง	7
6. โรงเรียนจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างครูตามโอกาสอันควร	3.62	0.84	มาก	4
7. สถานที่ทำงานมีความสงบ ร่มรื่น มีสถานที่ถ่ายเทอากาศได้ดี	4.19	0.81	มาก	1
รวม	3.61	1.13	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผ่อนคลายดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามารถจำแนก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสงบ ร่มรื่น มีสถานที่ถ่ายเทอากาศได้ดี เข้าร่วมกิจกรรมบันเทิงของโรงเรียน ครูรู้สึกว่างานในหน้าที่ของครูเหมาะสมกับพลังความสามารถของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ที่ทำงานของครูมีมุมในการพัก พูดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านน้ำใจดี

ด้านน้ำใจดี	*n* = 109		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น	3.99	0.63	มาก	3
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนแม้ไม่ได้อยู่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.90	0.68	มาก	4
3. ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.73	0.77	มาก	5
4. ท่านยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา	4.01	0.70	มาก	2
5. ท่านให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด	4.10	0.66	มาก	1
รวม	3.61	1.13	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านน้ำใจดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมงานเสมอ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านจิตวิญญาณดี

ด้านจิตวิญญาณดี	*n* = 109		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ	3.89	0.64	มาก	6
2. ท่านพร้อมที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	4.28	0.63	มาก	1
3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	4.26	0.64	มาก	2
4. บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย	4.13	0.68	มาก	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในงานทางศาสนาศิลปวัฒนธรรมขององค์การอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.66	มาก	4
6. ท่านไม่ว่าร้ายนินทา ขโมยสิ่งของหรือการพูดปดกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.67	มาก	5
รวม	4.12	0.65	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้านจิตวิญญาณดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ พร้อมที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีสมาธิในการทำงานเสมอ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านครอบครัวดี

ด้านครอบครัวดี	*n* = 109		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง	4.01	1.07	มาก	3
2. บุตรหลานของท่านอยู่ในโอวาทเป็นอย่างดี	3.98	0.76	มาก	4
3. คู่สมรสของท่านหรือตัวท่านเองมีหน้าที่การงานที่มั่นคง	4.06	0.83	มาก	2
4. ท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บสำหรับตอนวัยชรา	3.88	0.84	มาก	5
5. ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น	3.86	0.91	มาก	6
6. ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว	4.19	0.76	มาก	1
รวม	3.99	0.86	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านครอบครัวดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ครอบครัวของครูเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัวคู่สมรสของครูหรือตัวครูเองมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ครอบครัวของครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสังคมดี

ด้านสังคมดี	$n = 109$		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงาน	3.13	1.10	ปานกลาง	5
2. โรงเรียนมีวัฒนธรรม การทักทายพูดคุยการยิ้มแย้มแจ่มใส	4.17	0.74	มาก	1
3. โรงเรียนมีการเยี่ยมเยือนกันเสมอเมื่อมีการเจ็บไข้ได้ป่วยของเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.95	ปานกลาง	4
4. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือประชาชน มาติดต่องานภายในโรงเรียน	4.14	0.67	มาก	2
5. ท่านมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.00	0.62	มาก	3
รวม	3.52	0.80	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสังคมดี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีวัฒนธรรมการทักทายพูดคุย การยิ้มแย้มแจ่มใส ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือประชาชน มาติดต่องานภายในโรงเรียน ครูมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานทุกคน ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านใฝ่รู้ดี

ด้านใฝ่รู้ดี	*n* = 109		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ	4.10	0.80	มาก	1
2. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมักจะคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	3.92	0.72	มาก	3
3. ท่านคิดว่าบรรยากาศที่ทำงานทุกวันนี้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้	3.88	0.66	มาก	4
4. ท่านได้อ่านหนังสือวารสารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.58	0.78	มาก	5
5. ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง	4.00	0.65	มาก	2
6. โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ	3.29	1.17	ปานกลาง	6
รวม	3.80	0.80	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านใฝ่รู้ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของครูอยู่เสมอ มุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ครูพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง บุคลากรในโรงเรียนของครูมักจะคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพการเงินดี

ด้านสุขภาพการเงินดี	*n* = 109		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็นสามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันที	3.45	0.97	ปานกลาง	4
2. ท่านคิดว่าอาชีพครูเปรียบกับน้ำซึมบ่อทรายแม้เงินเดือนไม่สูงแต่ก็พอดำรงชีพได้	3.79	0.87	มาก	2
3. ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นและมีประโยชน์	3.91	0.70	มาก	1
4. ท่านมีหนี้สินที่จะสามารถชำระได้จนหมดในระยะเวลาสั้น ๆ	3.46	0.96	ปานกลาง	3
5. ท่านไม่มีหนี้สินเพราะมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง	3.42	1.05	ปานกลาง	5
รวม	3.61	0.91	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพการเงินดี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นและมีประโยชน์ครูคิดว่าอาชีพครูเปรียบกับน้ำซึมบ่อทรายแม้เงินเดือนไม่สูงแต่ก็พอดำรงชีพได้ ครูมีหนี้สินที่จะสามารถชำระได้จนหมดในระยะเวลาสั้น ๆ ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูไม่มีหนี้สินเพราะมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 11-16

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	หญิง $n = 98$				ชาย $n = 11$			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสุขภาพดี	3.49	0.50	ปานกลาง	7	3.86	0.66	มาก	4
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.59	0.67	มาก	1	3.71	0.55	มาก	7
3. น้ำใจดี	3.94	0.52	มาก	6	3.95	0.57	มาก	5
4. ด้านจิตวิญญาณดี	4.12	0.46	มาก	8	4.11	0.44	มาก	8
5. ด้านครอบครัวดี	4.01	0.65	มาก	2	3.81	0.88	มาก	1
6. ด้านสังคมดี	3.71	0.57	มาก	4	3.78	0.56	มาก	6
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.78	0.56	มาก	5	3.87	0.69	มาก	3
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	3.60	0.62	มาก	3	3.61	0.79	มาก	2
รวม	3.78	0.57	มาก		3.84	0.64	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศหญิง พบว่า ความสุขความสุขในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ยกเว้นด้านสุขภาพดีอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงสามอันดันแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวดี และด้านสุขภาพการเงินดี ตามลำดับ

เพศชาย พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงสามอันดันแรก ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพการเงินดีและด้านใฝ่รู้ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	หญิง $n = 98$		ชาย $n = 11$			
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	*t*	*p*
1. ด้านสุขภาพดี	3.49	0.50	3.86	0.66	2.20*	0.03
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.59	0.67	3.71	0.55	0.55	0.58
3. น้ำใจดี	3.94	0.52	3.95	0.57	0.03	0.99
4. ด้านจิตวิญญาณดี	4.12	0.46	4.11	0.44	-0.11	0.91
5. ด้านครอบครัวดี	4.01	0.65	3.81	0.88	-0.93	0.35
6. ด้านสังคมดี	3.71	0.57	3.78	0.56	0.41	0.68
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.78	0.56	3.87	0.69	0.51	0.61
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	3.60	0.62	3.61	0.79	0.07	0.94
รวมเฉลี่ย	3.78	0.57	3.86	0.66	0.60	0.63

*$P < .05$

จากตารางที่ 13 ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสุขภาพดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน ธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี				ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสุขภาพดี	3.54	0.47	มาก	7	3.52	0.54	มาก	8
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.51	0.60	มาก	8	3.64	0.68	มาก	6
3. น้ำใจดี	3.77	0.59	มาก	3	4.01	0.48	มาก	2
4. ด้านจิตวิญญาณดี	3.99	0.51	มาก	1	4.17	0.43	มาก	1
5. ด้านครอบครัวดี	3.98	0.71	มาก	2	4.00	0.66	มาก	3
6. ด้านสังคมดี	3.68	0.66	มาก	5	3.73	0.53	มาก	5
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.68	0.53	มาก	4	3.83	0.58	มาก	4
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	3.57	0.65	มาก	6	3.61	0.64	มาก	7
รวมเฉลี่ย	3.39	0.59	มาก		3.81	0.57	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดีด้านครอบครัวดี และด้านน้ำใจดี ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดีด้านน้ำใจดีและด้านครอบครัวดี ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี *n* = 31		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป *n* = 78			
	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*	*t*	*p*
1. ด้านสุขภาพดี	3.54	0.47	3.52	0.54	0.16	0.86
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.51	0.60	3.64	0.68	-0.93	0.35
3. น้ำใจดี	3.77	0.59	4.01	0.48	-2.25*	0.02
4. ด้านจิตวิญญาณดี	3.99	0.51	4.17	0.43	-1.83	0.07
5. ด้านครอบครัวดี	3.98	0.71	4.00	0.66	-0.19	0.84
6. ด้านสังคมดี	3.68	0.66	3.73	0.53	-0.39	0.65
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.68	0.53	3.83	0.58	-1.23	0.21
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	3.57	0.65	3.61	0.64	-0.31	0.75
รวมเฉลี่ย	3.39	0.59	3.81	0.57	-0.91	0.46

*$P < .05$

จากตารางที่ 15 ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านน้ำใจดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ความสุขในการทำงาน	ระดับชั้นปฐมวัย				ระดับชั้นประถมศึกษา				ระดับชั้นมัธยมศึกษา			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสุขภาพดี	3.53	0.54	มาก	8	3.45	0.67	มาก	8	3.75	0.63	มาก	6
2. ด้านผ่อนคลายดี	3.55	0.65	มาก	7	3.54	0.69	มาก	7	3.71	0.66	มาก	7
3. ด้านน้ำใจดี	3.90	0.37	มาก	2	3.91	0.45	มาก	3	4.12	0.46	มาก	2
4. ด้านจิตวิญญาณดี	4.00	0.46	มาก	1	4.17	0.37	มาก	1	4.22	0.53	มาก	1
5. ด้านครอบครัวดี	3.89	0.47	มาก	3	4.10	0.47	มาก	2	3.89	0.47	มาก	3
6. ด้านสังคมดี	3.61	0.73	มาก	5	3.77	0.70	มาก	5	3.76	0.77	มาก	5
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.64	0.51	มาก	4	3.86	0.65	มาก	4	3.89	0.64	มาก	4
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	3.57	0.50	มาก	6	3.67	0.71	มาก	6	3.48	0.53	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.71	0.53	มาก		3.81	0.59	มาก		3.85	0.59	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ปรากฏผลดังนี้

ระดับชั้นปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดีด้านด้านน้ำใจดีและด้านครอบครัวดี ตามลำดับ

ระดับชั้นประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดีด้านครอบครัวดีและด้านน้ำใจดี ตามลำดับ

ระดับชั้นมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณดีด้านน้ำใจดีและด้านครอบครัวดี ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน		***ss***	***df***	***MS***	***F***	**Sig.**
1. ด้านสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	0.61	2.26	0.10
	ภายในกลุ่ม	28.73	106	0.27		
	รวม	29.96	108			
2. ด้านผ่อนคลายดี	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	46.57	106	0.43		
	รวม	47.15	108			
3. ด้านน้ำใจดี	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	29.23	106	0.28		
	รวม	29.91	108			
4. ด้านจิตวิญญาณดี	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	1.84	0.16
	ภายในกลุ่ม	22.45	106	0.21		
	รวม	23.23	108			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน		*ss*	*df*	*MS*	*F*	Sig.
5. ด้านครอบครัวดี	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	0.61	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	47.70	106	0.45		
	รวม	48.92	108			
6. ด้านสังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.33	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	34.01	106	0.32		
	รวม	34.66	108			
7. ด้านใฝ่รู้ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	0.63	1.97	0.15
	ภายในกลุ่ม	33.88	106	0.32		
	รวม	35.14	108			
8. ด้านสุขภาพการเงินดี	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.27	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	44.05	106	0.42		
	รวม	44.60	108			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.39	2	33.57	0.81	0.92
	ภายในกลุ่ม	5511.40	106	415.95		
	รวม	5519.79	108			

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูจำแนกตามเพศ ระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพและด้านการเงินดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25-.76 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบค่าที (*t*-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านครอบครัวดีตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ครบ 5 หมู่ ทำงานด้วยความสบายใจ

แจ่มใส มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านผ่อนคลายดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผ่อนคลายดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามารถจำแนก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสงบ ร่มรื่น มีสถานที่ถ่ายเทอากาศได้ดี เข้าร่วมกิจกรรมบันเทิงของโรงเรียน ครูรู้สึกว่างานในหน้าที่ของครูเหมาะสมกับพลังความสามารถของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ที่ทำงานของครูมีมุมในการพัก พูดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านน้ำใจดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านน้ำใจดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมงานเสมอ

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านจิตวิญญาณดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ พร้อมที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีสมาธิในการทำงานเสมอ

1.5 ด้านครอบครัวดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านครอบครัวดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ครอบครัวของครูเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว คู่สมรสของครูหรือตัวครูเองมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ครอบครัวของครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น

1.6 ด้านสังคมดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสังคมดี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

สามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีวัฒนธรรม การทักทายพูดคุยการยิ้มแย้มแจ่มใส ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือประชาชน มาติดต่องานภายในโรงเรียน ครูมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานทุกคนตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงาน

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านใฝ่รู้ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของครูอยู่เสมอมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ครูพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเองบุคลากรในโรงเรียนของครูมักจะคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ

1.8 ด้านสุขภาพการเงินดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพการเงินดี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นและมีประโยชน์ ครูคิดว่าอาชีพครูเปรียบกับน้ำซึมบ่อทรายแม้เงินเดือนไม่สูงแต่ก็พอดำรงชีพได้ ครูมีหนี้สินที่จะสามารถชำระได้จนหมดในระยะเวลาสั้น ๆ ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูไม่มีหนี้สินเพราะมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสุขภาพดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านน้ำใจดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษา สัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ค้นพบ จากการวิจัยนำมาอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านครอบครัวดี ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขึ้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่ระดับสากล จึงทำให้ครูต้องมุ่งมั่น ทุ่มเทต่อการทำงานมากขึ้น แต่ครูก็ไม่ได้ทำให้ความสุขการทำงานของครูน้อยลง สามารถอภิปรายผลแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ครบ 5 หมู่ ทำงานด้วยความสบายใจแจ่มใส มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานของครูเกิดจากภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การสร้าง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาการมีโภชนาการที่ดี การเลือกรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การเดิน การวิ่ง การทำงาน สุขภาพทางกายและจิตใจย่อมมีผลต่อการทำงานของครู ทางโรงเรียนจึงมีโครงการส่งเสริมสุขภาพโดยส่งเสริมให้ครูออกกำลังกายตอนเย็นหลังเลิกเรียน ด้วยการเล่นกีฬา เช่น กีฬาแบตมินตัน ฟุตบอล ฟุตซอล การเต้นแอโรบิค จึงทำให้ครูในโรงเรียนมีสุขภาพดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา (2556) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะครูมีเวลาในการออกกำลังกาย รู้จักใช้เวลาว่างในการดูแลสุขภาพของตนเอง รู้จักกิน รู้จักนอนให้พอเหมาะและรู้จักพักผ่อนให้เพียงพอ

ซึ่งการมีสุขภาพดีนั้นรวมไปถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย แสดงว่าครูรู้จักวิธีการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อจิตใจที่ปลอดโปร่งพร้อมที่จะทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย รอดทัศนา (2550) ผลการศึกษาระดับ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัยและด้านชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และข้อเสนอแนะผลจากการศึกษา พบว่า ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมให้ประชาชนออกกำลังกาย และให้ความรู้เกี่ยวกับหลักโภชนาการเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เรื่องจันทร์ (2551) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยรวมและด้านสุขภาพดีอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของครูโดยรวมและด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านผ่อนคลายดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผ่อนคลายดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามารถจำแนก ดังนี้ สถานที่ทำงานมีความสงบ ร่มรื่น มีสถานที่ถ่ายเทอากาศได้ดี เข้าร่วมกิจกรรมบันเทิงของโรงเรียน ครูรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเหมาะสมกับพลังความสามารถของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ที่ทำงานของท่านมีมุมในการพักพูดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียน ได้กำหนดให้มีนโยบายช่วยให้ครูได้ผ่อนคลายหลังจากการทำงานของครูด้วยการอ่านหนังสือ จัดบรรยากาศในโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน มีมุมผ่อนคลาย มุมกาแฟ มุมนั่งเล่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การทำกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูเพื่อให้ครูเกิดความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุกัญญา มาลาอี (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้าราชการครูมีโอกาสในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความสนใจ มีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพ ในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาความสุข

ในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้า แม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเห็นด้วยกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะพื้นฐานทางสังคมและมิตรภาพของครูในโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีมีความเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของแต่บุคคลอย่างยุติธรรม ให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน อันนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ สุทธิพัฒนสมบุญ (2554) ได้ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมการผ่อนคลายความเครียดของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการผ่อนคลายความเครียด โดยการวางแผนแก้ไขปัญหา มีการยอมรับความจริงและความคิดเชิงบวกอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านน้ำใจดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านน้ำใจดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา ในการทำงานที่เกิดขึ้นตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมงานเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมให้ครูทุกคนมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดความรักในการทำงานทุก ๆ ด้าน ใช้ความสามารถในด้านการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) ที่กล่าวว่า ความรักในงาน (Love of the work) เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานอย่างมีความสุขโดยความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางบวกและเป็นสุขที่ได้ทำงานปรารถนาที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงานและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านความรักในงานอยู่ในระดับสูงและอธิบายว่าพยาบาลมีความผูกพันในการทำงานสูง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานบุคลากรเกิดความพอใจในงาน มีความสนุกสนาน และมีความสุขในการทำงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ลดอัตราการขาดงานและการลาออก จากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา (2556) ได้ศึกษาทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากเพราะครูเป็นผู้ซึ่งมีจิตใจ ที่นึกถึงผู้อื่น หรือเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มีความเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันและมี น้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเป็นองค์กร การมีน้ำใจถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรควรมี มากที่สุด เพราะจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านจิต วิญญาณดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ พร้อมที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ยกโทษและให้อภัยอย่าง จริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนจัดให้มี นโยบายการพัฒนาจิตของครูด้วยการศึกษาเรื่องสติ ฝึกเจริญสติ การศึกษาธรรมและปฏิบัติธรรม เป็นประจำเพื่อพัฒนาจิตใจของครู การได้รับคำแนะนำและกำลังใจให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ นั่นเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่งของความต้องการ ด้านจิตวิญญาณดีของครู มีความศรัทธา ในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความเป็นครูเป็นลักษณะของครูผู้ซึ่งมีความเข้าใจ อย่างลึกซึ้งถึงการมีอุดมการณ์ในการทำงานของครู มีความเมตตาต่อศิษย์และปรารถนาให้ศิษย์ ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับพุทธทาสภิกขุ (2545) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิดหรือความยึดมั่น ถือมั่นด้วยโลภะ โทสะ โมหะ นั่นเอง ผลจากการทำงานด้วยจิตที่ว่าง ก็ คือ การทำงานเป็นเรื่องสนุก เมื่อสุขภาพทางใจดี สุขภาพ ทางกายก็ดีด้วย ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เมื่องานออกมาดีส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความสุข จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 ด้านจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ศึกษา ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านครอบครัวดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านครอบครัวดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัวคู่สมรสของท่านหรือตัวท่านเองมีหน้าที่การงานที่มั่นคงครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัว อย่างอบอุ่น ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีนโยบายให้มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์หรือวันหยุดราชการให้ครูได้อยู่กับครอบครัว หากมีงานควรได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิต เช่น เดียวกับบุคคลอื่น ข้าราชการครูมีคุณธรรมจริยธรรม มองเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและครอบครัว ส่งผลให้สัมพันธภาพที่ดีและเป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนธ์ภัสสรณ์ พิพัฒเตชากร (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างการมีครอบครัวอยู่ดีมีสุข ในจังหวัดนครปฐมผลการวิจัย ด้านครอบครัวอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับมาก โดยการอบรบเลี้ยงดูคนในครอบครัวอย่างใกล้ชิด ให้เป็นคนดีสนับสนุนให้มีการศึกษาสูง หัวหน้าครอบครัวมีอาชีพมั่นคง รวมถึงการมีสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ทำให้ครอบครัวเกิดความอบอุ่นและการมีกิจกรรมนันทนาการภายในครอบครัว ทำให้ลดภาวะความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว รวมถึงการพึ่งตนเองของครองครัวทำให้ครอบครัวเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เรืองจันทร์ (2551) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโดยรวมและด้านครอบครัวดี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเฟริส์ดรัก จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสังคมดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสังคมดี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสาม

อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีวัฒนธรรมการทักทายพูดคุยการยิ้มแย้มแจ่มใส ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือประชาชน มาติดต่องานภายในโรงเรียนท่านมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานทุกคนตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรครู โดยการจัดกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ให้กับครู การอบรมสัมมนาต่างจังหวัดของครู การเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้ครูได้รับความรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนธวัฒน์ โปชะดา (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ เรืองจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านใฝ่รู้ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเองบุคลากรในโรงเรียนของท่านมักจะคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ของครูและยอมรับความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายและยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู แต่อย่างใดก็ตามครูมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรมีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาด มีคุณธรรมและเป็นกลาง ไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ให้มากขึ้น ตลอดจนมีความจริงใจในการสนับสนุนความก้าวหน้า เพื่อสร้างขวัญและ

กำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน การศึกษาหาความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของคน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สี เหมาะรังสี (2530) กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีความรู้ความสามารถมีศีลธรรมคุณธรรมอันดีงามขณะเดียวกันครูมีภารกิจหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อการพัฒนาเยาวชนในวัยศึกษาเล่าเรียนตลอดจน การรับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า อาจารย์ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปีมีความสำเร็จและได้รับการยกย่องในการทำงานว่าทำงานดีและมีประสิทธิภาพสูงอีกทั้งทางวิทยาลัยได้จัด โครงการอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ จึงส่งผลให้อาจารย์ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และทันสมัยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวมสิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ โดยรวมและด้านความรู้ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อุ่ยประเสริญ (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เฟริส์ดรัก จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสุขภาพการเงินดี ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านสุขภาพการเงินดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นและมีประโยชน์ ครูคิดว่าอาชีพครูเปรียบกับน้ำซึมบ่อทรายแม้เงินเดือนไม่สูงแต่ก็พอดำรงชีพได้ ครูมีหนี้สินที่จะสามารถชำระได้จนหมดในระยะเวลาสั้น ๆ ตามลำดับและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูไม่มีหนี้สินเพราะมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนได้กำหนดค่านิยมให้ครูมีการออมเงิน แยกเงินสำหรับการออม เรียนรู้วิธีแบ่งเงินเพื่อใช้จ่าย เพื่อให้ชีวิตครูมีระเบียบวินัยมากขึ้นและได้รับประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่ากับ ความอุตสาหพยายามในการทำงานพอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบันรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่เดือดร้อนผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเมื่อทำงานล่วงเวลาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ทวนพรมราช (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของ จริยา เดชกุญชร (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร พบว่า การที่อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง ทำให้อาจารย์รู้สึกว่าอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เหมาะสม และต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การจัดให้ได้สอนในหลักสูตรระยะสั้นการ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ หรือได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอย่างสะดวกรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ปรีชา คร้ามพักตร์ (2545) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ อาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและค่าตอบแทนยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้อาจารย์ต้องหารายได้เพิ่ม เช่น การสอนพิเศษ แม้ว่าอาจารย์บางส่วนจะยึดหลักความพอเพียงในการดำรงชีวิต แต่ในอนาคต เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของอาจารย์อย่างแน่นอน เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่อาจารย์จะนำไปใช้ เพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพ หรือปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ สายสุเขียว (2548) ที่ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พิสัยพันธ์ (2553) ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของครูโดยรวมและด้านสุขภาพการเงินดีอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสุขภาพดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานกับความสุขของการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย ความสุขในการทำงานนั้นเกิดขึ้นได้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัณศา คดีพิศาล (2553) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทในเครือ โดยเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ธนพล แสงจันทร์ (2556) และ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องมาจากพนักงานโรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทน สถานภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล การทำงานร่วมกันความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า จากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านสุขภาพดีของครูเมื่อจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศชายมีสุขภาพดีกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะเพศชายชอบออกกำลังกาย ทำกิจกรรมกลางแจ้งมากขึ้น เพื่อสร้างกล้ามเนื้อให้แข็งแรงอยู่เสมอครูชายจะใช้เวลาในการออกกำลังกายประมาณ 60 นาที ครูเพศหญิงมีเวลาในการออกกำลังกายประมาณ 20 นาที และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลรัตน์ แสงวณิช (2542) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารการออกกำลังกายและกีฬากับพฤติกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเหนือ พบว่า นักศึกษาชายส่วนใหญ่จะออกกำลังกายแต่ละครั้งมากกว่า 60 นาที ในขณะที่นักศึกษาหญิงจะออกกำลังกายประมาณ 20 นาที จึงทำให้สุขภาพของครูชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านน้ำใจดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีความสุขในการทำงานในภาพรวมมากขึ้น โดยทั่วไปความพร้อมในการดำเนินชีวิตทุกด้านทั้งในครอบครัว สังคม การเงินดี ส่งผลให้ครูมีสวัสดิการการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสบการณ์ สภาพการจ้างงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ที่กับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลประจำการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล ภูมิแดง (2557) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในจังหวัดสมุทรสาครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกรายด้าน คือ ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงานด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลและด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์พิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และอายุราชการไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านน้ำใจดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีน้ำใจดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือครู ให้อภัยเพื่อนร่วมงานและช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ที่สอน ด้านน้ำใจดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา หลวงตา (2553, หน้า 57) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรมกรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่งเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การด้านความเชื่อถือศรัทธาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษา สัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่สอนในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีภาระงานการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา สุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับชั้นที่สอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน เนื่องจากครูที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่การสอนในระดับชั้น ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kohlberg (1964 อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 40) ศึกษาและ พบว่า การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์นั้นมิได้บรรลุจุดสมบูรณ์ในระดับชั้นที่ 2 ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกต่อครูผู้สอน ดังนั้นอายุของนักเรียนจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของครูให้มากขึ้น

1. ด้านสุขภาพดี ควรจัดกิจกรรมการออกกำลังกายให้ครูในโรงเรียนทุกวัน เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในเรื่องของการดูแลสุขภาพ ด้วยการออกกำลังกายและเล่นกีฬาของครู โดยเฉพาะครูเพศหญิง

2. ด้านผ่อนคลายดี ควรมีมุมในการพัก พูดคุยสังสรรค์กัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ครูเกิดความผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น

3. ด้านน้ำใจดี ควรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน อาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนในเพื่อร่วมงาน เพื่อให้เกิด เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริง คือ การเป็นผู้ให้

4. ด้านจิตวิญญาณดี ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้ไปปฏิบัติธรรม ความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้

5. ด้านครอบครัวดี ควรมีการจัดกิจกรรมพักผ่อนในวันหยุด เพื่อที่จะได้อยู่กับครอบครัวอย่างพร้อมหน้าและสร้างความอบอุ่นในครอบครัว

6. ด้านสังคมดี ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การเล่นกีฬาหลังเลิกงาน การสังสรรค์หลังเลิกงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7. ด้านใฝ่รู้ดี ควรมีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรได้ใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

8. ด้านสุขภาพการเงินดี ควรส่งเสริมนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานความสุขในการทำงานของครูในความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา เช่น แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กฤษณ์ รุยาพร. (2551). *ถอดรหัสความสุข*. กรุงเทพฯ: เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์.

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2548). *แผนดำเนินการระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ 2548-2550) กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการนำมาตรฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการท างานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุริศรา จามะรี. (2553). *การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขนิษฐา พันธุ์ทอง. (2557). *ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จริยา เดชกุญชร. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จาตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). *ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินดา หลวงตา. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจในโรงแรม กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: งานบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตราชเทวี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชษฐพล มานิตย์. (2544). *ความสุข คือ อะไร*. เข้าถึงได้จาก https://themosthappiness.wordpress.com

ณัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานความบ้างานและความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข. (2544). การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 31*(3), 186-196.

ธนพล แสงจันทร์. (2556). *อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานิชา มูลอำมาตย์. (2557). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).

นภัสชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นฤมล โอสถานุเคราะห์. (2551). *รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นนธวัฒน์ โปชะดา. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.

นฤมล แสวงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง*. งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาฏยา ปรัชญาชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บงกชธร เพิกนิล. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). ความสุขในที่ทำงาน. *วารสารพัฒนาสังคม, 9*(2), 61-63.

ปทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). *คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด* กรุงเทพฯ: ครีเอทีฟ กูรู.

ปรีชา คร้ามพักตร์. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา*. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร. (2555). *ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงการณ์มหาวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์. (2547). *ชีวิตที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พัณศา คดีพิศาล. (2553). *รายงานวิจัย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทเวิลพลาสและบริษัทในเครือ*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พุทธทาสภิกขุ. (2545). *คู่มือมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนธ์ภัสสรณ์ พิพัฒเตชากร. (2552). *ปัจจัยที่เสริมสร้างการมีครอบครัวอยู่ดีมีสุข ในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญญา เพียรพิจารณ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 25*(1), 4-19.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รวมสิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รังสรรค์ ภิรมย์. (2552). *การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ. (2558). *ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน.* ชลบุรี: โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ.

โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ลักขณา ศิรถิรกุล, วาสนา อูปป้อ และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). *รายงานวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* สุพรรณบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข.

วรารัตน์ ทองถาวร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

วิลาวัลย์ เรืองจันทร์. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลรัตน์ แสงวณิช. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารการออกกำลังกายและกีฬากับพฤติกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเหนือ.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิวิมล ภูมิแดง. (2557). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี.* งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริชัย รอดทัศนา. (2550). *ความอยู่ดีสุขของประชาชนในพื้นที่โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

สถาพร พฤฑฒิกุล. (2557). ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการ ศรีปทุมชลบุรี, 11*(4), 60-70.

สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. เข้าถึงได้จาก http://www.edu.chulu.ac.th/ojed

สม สุจิรา. (2555). *เดอะท็อปซีเครต 2 ตอนความลับสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 28). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.

สมยศ นาวีการ. (2544). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.). (2548). *ความอยู่เย็นเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *คู่มือสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุขุมมาล อุดม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างมีความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์).* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรัตพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). *ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวิทย์ สายสุเขียว. (2548). *ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548.* ม.ป.ท.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). *การประเมินโครงการ แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิชาต ภู่พานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรรัตน์ ศรีคำสุข. (2554). ความสุขของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ, 34*(2), 70-79.

อรอนงค์ ทวนพรมราช. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีกรุงเทพ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 25*(1), 4-19.

อรอนงค์ สุทธิพัฒนสมบุญ. (2554). *การศึกษาพฤติกรรมการผ่อนคลายความเครียดของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิเดนซ์ จำกัด,* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2553). *สอนงานอย่างไรให้ได้งาน.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อุมาพร มังคละคีรี. (2555). *สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Andrew, D. R. (2005). The nurse manature: Job satisfaction the nurse shortage and retention. *Journal of Nursing Management, 13*(4), 286-295.

Andrew, S. S. (2001). *S.M.I.L.E.S.: The differentiating quotient for happiness at work.* London: Macmillan.

Campbell, R. F. (1976). *Administration behavior in education*. New York: McGraw-Hill.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). *Recent findings on subjective well-being*. Retrieved from http: //psych.uluc.edu/~ediener/hottopic/Paper2.html.

Francis, L. 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 Individual Differences. *Current Psychology, 36*(3), 629-643.

Frey, S. B., & Stutzer, A. (2002). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect well-Being*. New Jersey: Princeton University Press.

Gray, R. S. (2007). Inner happiness among Thai elderly. *Journal of cross cultural gerontology*, *23*, 211-224.

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2012). *World happiness report*. New York: The Earth Institute, Columbia University Press.

Helliwell, J. (2012). Summary of recent happiness. Retrieved from http: //socialcapital.wordpress.com/_2010/10/27/summary-of-recent-happiness-research/

Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.

iOpener. (2010). *Development of an instrument to assess happiness in the workplace*. Retrieved from http: //www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf

Jessica, P. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. New York: John Wiley & Sons.

Kall. R. (2004). *Happiness and positive experience in your bottom line: At work in business.* Retrieved from http://www.futherchecalth.org/Positive-Experience-Work-Bussiness.html

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1980). *The balanced scorecard: Translating strategy into action.* Boston, Mass: Harvard Business School Press.

Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5.* Petersburg: Alexander.

Kohlberg, L. (1964). *Development of moral character and moral ideology*. In M. L. Hoffman & L. W. Hoffman (Eds), Review of child development research. Hartord, CT: Connecticut Printer.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science, 7*(3), 186-189.

Lyubomirsky, S. (2005). *The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855.

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality.* New York: Harper and Row.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-655.

Martin A. J., Jones E. S., & Callan V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 263-283.

Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Neto, F. (2001). Personality predictors of happiness. *Psychological Reports, 88*, 817-824.

Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue Quebecoise de Psychologie*, *18*, 29-74.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis.* New York: John Willey & Son.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0714

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

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิไล จันทร์เปรียง รหัส 58920460

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยมี ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 038 -3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0715

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

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิไล จันทร์เปรียง รหัส 58920460

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยมี ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 038 -3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0716

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

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิไล จันทร์เปรียง รหัส 58920460

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยมี ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 038 -3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพ และด้านการเงินดี

3. ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยสำหรับงานวิจัย มิได้นำข้อมูลไปทำการใด ๆ ให้เสื่อมเสียแก่ผู้อื่นแต่ประการใด

4. โปรดให้ข้อมูลตรงกับความจริงที่ผู้ตอบแบบสอบถามและตอบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริงที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึก เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและตลอดจนการนำผลวิจัยไปใช้ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม

วิไล จันทร์เปรียง
นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่อง ( ) ตามที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการ

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3. ระดับชั้นที่สอน

( ) ระดับปฐมวัย

( ) ระดับประถมศึกษา

( ) ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับระดับความสุขของท่านเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือปฏิบัติในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสุขภาพดี						
1	โรงเรียนมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสม					
2	ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข					
3	ท่านทำงานด้วยความสบายใจ แจ่มใส					
4	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ครบ 5 หมู่					
ด้านผ่อนคลายดี						
6	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน					
7	ท่านมีเวลาว่างได้ผ่อนคลายความเครียดจากที่ทำงาน					
8	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมบันเทิงของโรงเรียน					
9	ท่านรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเหมาะสมกับพลังความสามารถของท่าน					
10	ที่ทำงานของท่านมีมุมในการพัก พูดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
11	โรงเรียนจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างครูตามโอกาสอันควร					
12	สถานที่ทำงานมีความสงบ ร่มรื่น มีสถานที่ถ่ายเทอากาศได้ดี					
ด้านน้ำใจดี						
13	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น					
14	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนแม้ไม่ได้อยู่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมงานเสมอ					
16	ท่านยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา					
17	ท่านให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด					
จิตวิญญาณดี						
18	ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ					
19	ท่านพร้อมที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ					
20	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
21	บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย					
22	ท่านมีส่วนร่วมในงานทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขององค์การอย่างต่อเนื่อง					
23	ท่านไม่ว่าร้ายนินทา ขโมยสิ่งของ หรือการพูดปดกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านครอบครัวดี						
24	ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง					
25	บุตรหลานของท่านอยู่ในโอวาทเป็นอย่างดี					
26	คู่สมรสของท่านหรือตัวท่านเองมีหน้าที่การงานที่มั่นคง					
27	ท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บสำหรับตอนวัยชรา					
28	ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น					

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว					
	ด้านสังคมดี					
30	โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงาน					
31	โรงเรียนมีวัฒนธรรม การทักทายพูดคุย การยิ้มแย้มแจ่มใส					
32	โรงเรียนมีการเยี่ยมเยือนกันเสมอเมื่อมีการเจ็บไข้ได้ป่วยของเพื่อนร่วมงาน					
33	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือประชาชน มาติดต่องานภายในโรงเรียน					
34	ท่านมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานทุกคน					
ด้านใฝ่รู้ดี						
35	ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ					
36	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมักจะคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ					
37	ท่านคิดว่าบรรยากาศที่ทำงานทุกวันนี้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้					
38	ท่านได้อ่านหนังสือวารสารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
39	ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง					
40	โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ					
ด้านสุขภาพการเงินดี						
41	ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็นสามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันที					

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42	ท่านคิดว่าอาชีพครูเปรียบกับน้ำซึมบ่อทราย แม้เงินเดือนไม่สูงแต่ก็พอดำรงชีพได้					
43	ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็น และมีประโยชน์					
44	ท่านมีหนี้สินที่จะสามารถชำระได้จนหมด ในระยะเวลาสั้น ๆ					
45	ท่านไม่มีหนี้สินเพราะมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง					

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

แบบสรุปปการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC)
ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

****

นางสาววิไล จันทร์เปรียง 58920460

วัตถุประสงค์

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC		
		1	2	3	N	SUM	Mean
ด้านสุขภาพดี							
1	โรงเรียนมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	3	2	0.67
2	ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข	+1	+1	+1	3	3	1
3	ท่านทำงานด้วยความสบายใจ แจ่มใส	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่	+1	+1	+1	3	3	1
ด้านผ่อนคลายดี							
6	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	+1	+1	+1	3	3	1
7	ท่านมีเวลาว่างได้ผ่อนคลายความเครียดจากที่ทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
8	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมบันเทิงของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC		
		1	2	3	N	SUM	Mean
9	ท่านรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเหมาะสมกับพลังความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
10	ที่ทำงานของท่านมีมุมในการพัก พูดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	3	2	0.67
11.	โรงเรียนจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างครูตามโอกาสอันควร	+1	+1	0	3	2	0.67
12.	สถานที่ทำงานมีความสงบ ร่มรื่น มีสถานที่ถ่ายเทอากาศได้ดี	+1	+1	0	3	2	0.67
ด้านน้ำใจดี							
13.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	3	1
14.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนแม้ไม่ได้อยู่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	0	3	2	0.67
15.	ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
16.	ท่านยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา	+1	+1	+1	3	3	1
17.	ท่านให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด	+1	+1	+1	3	3	1
ด้านจิตวิญญาณดี							
18.	ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
19.	ท่านพร้อมที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	3	1
20.	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	+1	+1	+1	3	3	1
21.	บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย	+1	+1	0	3	2	0.67

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC		
		1	2	3	N	SUM	Mean
22.	ท่านมีส่วนร่วมในงานทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขององค์การอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	3	1
23.	ท่านไม่ว่าร้ายนินทา ขโมยสิ่งของ หรือการพูดปดกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	3	1
ด้านครอบครัวดี							
24.	ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง	+1	+1	+1	3	3	1
25.	บุตรหลานของท่านอยู่ในโอวาทเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	3	1
26.	คู่สมรสของท่านหรือตัวท่านเองมีหน้าที่การงานที่มั่นคง	+1	+1	+1	3	3	1
27.	ท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บสำหรับตอนวัยชรา	+1	+1	+1	3	3	1
28.	ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น	+1	+1	+1	3	3	1
29.	ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว	+1	+1	+1	3	3	1
ด้านสังคมดี							
30.	โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงาน	+1	+1	0	3	2	0.67
31.	โรงเรียนมีวัฒนธรรม การทักทายพูดคุย การยิ้มแย้มแจ่มใส	+1	+1	+1	3	3	1
32.	โรงเรียนมีการเยี่ยมเยือนกันเสมอเมื่อมีการเจ็บไข้ได้ป่วยของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	3	1
33.	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือประชาชน มาติดต่องานภายในโรงเรียน	+1	+1	**0**	3	2	0.67
34.	ท่านมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานทุกคน	+1	+1	**0**	3	2	0.67

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC		
		1	2	3	N	SUM	Mean
ด้านใฝ่รู้ดี							
35.	ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
36.	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมักจะคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	+1	+1	0	3	2	0.67
37.	ท่านคิดว่าบรรยากาศที่ทำงานทุกวันนี้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	3	1
38.	ท่านได้อ่านหนังสือวารสารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
39.	ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	3	1
40.	โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตให้บุคลากรใช้ในการค้นหาความรู้ต่าง ๆ	+1	+1	0	3	2	0.67
ด้านสุขภาพการเงินดี							
41.	ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็นสามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันที	+1	+1	+1	3	3	1
42.	ท่านคิดว่าอาชีพครูเปรียบกับน้ำซึมบ่อทรายแม้เงินเดือนไม่สูงแต่ก็พอดำรงชีพได้	+1	+1	+1	3	3	1
43.	ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นและมีประโยชน์	+1	+1	+1	3	3	1
44.	ท่านมีหนี้สินที่จะสามารถชำระได้จนหมดในระยะเวลาสั้น ๆ	+1	+1	+1	3	3	1
45.	ท่านไม่มีหนี้สินเพราะมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง	+1	+1	+1	3	3	1

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.40	26.	0.72
2.	0.40	27.	0.62
3.	0.48	28.	0.70
4.	0.30	29.	0.61
5.	0.37	30.	0.37
6.	0.39	31.	0.71
7.	0.42	32.	0.61
8.	0.51	33.	0.76
9.	0.47	34.	0.66
10.	0.28	35.	0.63
11.	0.63	36.	0.61
12.	0.26	37.	0.49
13.	0.78	38.	0.65
14.	0.69	39.	0.63
15.	0.72	40.	0.49
16.	0.75	41.	0.74
17.	0.62	42.	0.80
18.	0.52	43.	0.68
19.	0.69	44 .	0.63
20.	0.633	45.	0.26
21.	0.52		
22.	0.48		
23.	0.26		
24.	0.77		
25.	0.80		

หมายเหตุ ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิไล จันทร์เปรียง
วัน เดือน ปีเกิด	10 มิถุนายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านทุ่งละหาน 20 หมู่ 8 ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านทุ่งละหาน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา